

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME
PENDIDIK DI MTS BINA ISLAMI KECAMATAN KRUI
SELATAN KABUPATEN PESISIR BARAT**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

**ANDIKA YUSUP
NPM. 1611030056**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI SUPERVISOR
DALAM UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME
PENDIDIK DI MTS BINA ISLAMI KECAMATAN KRUI
SELATAN KABUPATEN PESISIR BARAT**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

**ANDIKA YUSUP
NPM. 1611030056**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Pembimbing I : Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd.

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

ABSTRAK

Supervisi adalah salah satu usaha menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan profesionalisme pendidik dimadrasah baik secara individual maupun secara kolektif agar dapat lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran,

Rumusan masalah penelitian adalah : 1). Bagaimana Peran kepala madrasah Sebagai supervisor dalam Upaya Meningkatkan profesionalisme pendidik? 2). Bagaimana Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik dalam persiapan mengajar? 3). Bagaimana Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik melaksanakan proses belajar mengajar? 4). Bagaimana Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik menganalisis kesulitan belajar peserta didik belajar?.

Didalam pelaksanaan penelitian ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif, pendekatan kualitatif, untuk memperoleh data penulis melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam upaya meningkatkan profesionalisme pendidik tergolong baik, terbukti dari terpenuhinya semua kegiatan dalam proses pelaksanaan peran kepala madrasah diantaranya adalah: melakukan kunjungan kelas pada saat pendidik mengajar, menyediakan kegiatan untuk peningkatan profesionalisme misalnya diklat, seminar, MGMP, whokshop, pelatihan. Proses pelaksanaan yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik MTs Bina Islmi adalah mengkolaborasikan 2 teknik yaitu teknik individu dan teknik kelompok. Teknik individu dengan melakukan kunjungan kelas dan percakapan pribadi. Sedang teknik kelompok yaitu dengan rapat pendidik secara rutin, MGMP, seminar, serta pembinaan dan penyuluhan. Kepala madrasah membantu pendidik menyusun RPP dengan baik sesuai K2013, serta mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran dengan baik dengan melakukan pelatihan-pelatihan. Kepala madrasah membantu pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagai sistem dengan melakukan Supervisi.

Kata kunci : Kepala Madrasah, Supervisi Pendidikan, Profesionalisme Pendidik.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya
Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MTs Bina Islami
Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Nama : Andika Yusup

NPM : 1611030056

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah fakultas
Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

NIP.196812051994032001

Pembimbing II

Dr. Oki Dermawan, M.Pd

NIP.197610302005011001

Ketua Jurusan

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

NIP.196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi Dengan judul **"Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat"** disusun Oleh: **Andika Yusup, NPM: 1611030056, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Rabu 30 Desember 2020, Pukul: 14.30 s/d 16.00 WIB**, bertempat di **Dalam Jaringan Aplikasi Zoom Meeting Prodi MPI Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**.

Tim Penguji

Ketua

: Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

(.....)

Sekretaris

: Aditia Fradito, M.Pd

(.....)

Pembahas Utama

: Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

(.....)

Pembahas Pendamping I

: Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

(.....)

Pembahas Pendamping II

: Dr. Oki Dermawan, M.Pd

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002

✓

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي

شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ

وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya) dan ulil amri diantara kamu, kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Dan demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Qs. An-Nisa :59)¹

¹ Departemen Agama, *Al-qur'an terjemah*, Diponogoro, Bandung, 2005, hlm. 919

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Swt. Dan sebagai ungkapan terima kasih, saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayahanda **Hidayattullah** dan ibunda **Rosmala** tercinta yang telah bekerja keras dan berusaha dengan penuh kesabaran dan segenap kasih sayangnya memberikan semangat, motivasi dan dukungan penuh baik materi maupun spiritual, mendoakan, mencintai dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang.
2. Kakak kandung ku yang tersayang, **Eva Yenani, Aziza Wati, Mera Afriyanti**. Mereka sangat berperan dalam mencapai kesuksesan ku mereka tak pernah lelah menasehati aku memotivasi bahkan mendorong aku agar lebih semangat dalam menyelesaikan kuliah selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung.
3. Sahabat-sahabat karibku, Merian, Hendy, Rendi, Tomi, Alfat, Arifin, Lutfi, Ridho, Anggun, Dilla, Reka, Annisa, Anisa, Bunga, Rahma Zahra, armel, febri, dewi, anisa, ajiwahyudi, fitra yanto, dedi kurniawan, Imam khadafi, Hamim, Kurniawan, Manan, Tesi andika, Radiansyah, dan untuk kawan MPI seluruhnya angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang tidak segan-segan memberikan bantuan dan dukungan serta motivasinya, baik materi maupun moril terhadap penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 5 april 1998 di desa Balaikencana kabupaten Pesisir Barat, anak ke empat dari 1 bersaudara hasil dari buah kasih pasangan Bapak Hidayattullah dan Ibu Rosmala.

Pendidikan awal mulai penulis tempuh semenjak umur 6 tahun di Madrasah Ibtidaiyah Bina Islami (MI BI) Balaikencana kecamatan krui selatan, selesai pada tahun 2010. kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah Bina Islami (MTs BI) selesai pada tahun 2013, setelah penulis menyelesaikan pendidikan tersebut, penulis kembali melanjutkan pendidikan lebih tinggi dan tercatat sebagai siswa Madrasah Aliyah Negeri 1 Pesisir Barat (MAN 1 PB) selesai pada tahun 2016.

Pada tahun yang sama (2016) setelah menyelesaikan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pesisir Barat (MAN 1 PESISIR BARAT) pada tahun yang sama penulis diterima sebagai mahasiswa UIN Raden Intan Lampung dan pada bulan Agustus 2016 yang sekarang menjadi UIN Raden Intan Lampung. Tepatnya di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan (MPI), penulis pernah bergabung di organisasi intra maupun ekstra diantaranya BEM Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, sebagai pengurus, UKM Mahasiswa Raden Intan Pencinta Alam (MAHRIPAL), sebagai pengurus, UKM AL-ITIHAD sebagai anggota, UKM BAPINDA sebagai pengurus, Organisasi lain yang pernah penulis ikuti sewaktu MTs dan MAN seperti, PMR, ROHIS, PASKIBRAKA, OSIS, PRAMUKA, PENCAK SILAT KERATUAN LAMPUNG

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim...

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjat atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat”** ini dapat diselesaikan seperti yang diharapkan.

Shalawat serta salam semoga terlimpahkan kepada junjungan kita yang agung Nabi Muhammad SAW. Berserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang telah membawa petunjuk kebesaran keseluruhan dunia, yang telah membawa kita dari kegelapan menuju zaman yang penuh dengan kasih sayang dan keberkahan.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Dengan telah tersusunnya tugas akhir ini (Skripsi) ini, maka tidak lupa penulis bersyukur kepada Allah SWT Alhamdulillah dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung, beserta staff yang telah memberikan pengarahan dan pelayanan dengan baik.
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I selaku pembimbing satu yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi.
4. Bapak Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku pembimbing dua yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Tarbiyah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
6. Kepada Para Pegawai Perpustakaan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, serta kepada Pegawai Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah member kemudahan dalam menyelesaikan studi ataupun skripsi yakni salah satunya meminjamkan buku untuk melengkapi bahan-bahan yang penulis butuhkan untuk skripsi ini.
7. Kepala Madrasah, Kepala TU serta pendidik dan peserta didik MTs Bina Islami kecamatan krui selatan yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan dalam penelitian guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam melengkapi Skripsi ini.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT melimpahkan karunianya

rahmatnya dan hidayahnya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.

Akhirnya, dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dalam kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan rasa yang mendalam serta rasa kerendahan hati penulis memohon Ridho seraya mengharap kepada Allah SWT semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis pribadi, dan umumnya kepada seluruh yang membacanya nanti.



Bandar Lampung, 20 Desember 2020
Penulis

ANDIKA YUSUP
NPM 1611030056

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	4
C. Latar belakang Masalah.....	5
D. Fokus Penelitian	18
E. Sub Fokus Penelitian	18
F. Rumusan Masalah	18
G. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	19
H. Metode Penelitian.....	20
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor	32
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	32
2. Peran Kepala Madrasah.....	37
3. Kompetensi Kepala Madrasah	47
4. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Ideal	50
5. Pengertian Supervisor	54
6. Peran Supervisor	56
7. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor.....	58
8. Bentuk Supervisor Kepala Madrasah.....	59
9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Supervisor.....	66
B. Profesionalisme Pendidik	69
1. Pengertian Profesionalisme Pendidik.....	69
2. Peranan Pendidik.....	73
3. Kinerja Pendidik Profesional	83
4. Kriteria Kualitas Kinerja Pendidik.....	86
5. Kompetensi Profesional Pendidik	90

C. Supervisi pendidikan.....	95
1. Pengertian supervisi pendidikan	95
2. Tujuan Supervisi pendidikan.....	96
3. Jenis Supervisi.....	97
4. Teknik-Teknik Supervisi pendidikan	99
5. Pelaksanaan supervisi pendidikan.....	100
D. Kajian Terdahulu Yang Relevan.....	105

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	108
1. Sejarah Singkat MTs Bina Islami Krui Pesisir Barat.....	108
2. Letak Geografis.....	109
3. Visi dan Misi MTs Bina Islami.....	110
4. Struktur Organisasi MTs Bina Islami.....	110
5. Keadaan Pendidik Dan Pegawai di MTs Bina Islami	111
6. Keadaan Peserta Didik di MTs Bina Islami	113
7. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	114
B. Deskripsi dan Penelitian.....	115

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data	116
1. Kepala Madrasah Dalam Membantu Pendidik Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik.....	116
2. Kepala Madrasah Membantu pendidik dalam menyusun persiapan belajar mengajar	127
3. Kepala Madrasah Membantu Pendidik Melaksanakan Proses Belajar Mengajar.....	131
4. Kepala Madrasah Membantu Pendidik Dalam Menganalisis Kesulitan Belajar Peserta Didik	132
B. Pembahasan	133

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	136
B. Saran	138

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen	151
Lampiran 2. Kisi-kisi Instrumen Wawancara	152
Lampiran 3. Kerangka Wawancara Dengan Kepala Madrasah	153
Lampiran 4. Kerangka Wawancara Dengan Pendidik	154
Lampiran 5. Surat Pengantar Penelitian	155
Lampiran 6. Surat Balasan Penelitian	156
Lampiran 7. Pengesahan profosal	157
Lampiran 8. Dokumentasi	158



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan bagian penting dan mutlak kegunaannya dalam semua bentuk tulisan atau kerangka, penulis merasa perlu menjelaskan kata-kata yang terdapat didalamnya, Skripsi ini berjudul **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat”**

Sebelum membahas skripsi ini lebih lanjut, menghindari kesalah fahaman dan untuk membatasi ruang lingkup permasalahan, maka akan penulis jelaskan istilah-istilah penting yang terdapat dalam judul sebagai berikut :

1. Peran Kepala madrasah

Peran adalah perangkat atau usaha serta tindakan yang dilakukan seseorang dalam suatu keadaan atau suatu peristiwa serta orang yang mempunyai kewajiban dan wewenang baik di lembaga maupun dimasyarakat. “Peranan kepala madrasah Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala madrasah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi madrasah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan”¹. Jadi yang dimaksud dengan peran adalah Kepala madrasah yang dipercayai untuk memimpin dan mengarahkan bawahannya guna untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama-sama.

¹ Muh. Fitrah, “Peran Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Penjaminan Mutu* 3, no. 1 (2017) h. 31.

Kepala madrasah adalah personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah. Ia mempunyai peran serta tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya.²

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan penting dalam Upaya Meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional pendidik, yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi pendidik dalam memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran (Wahjosumijo 2002).

Jadi peran kepala madrasah dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang mempunyai jabatan tertinggi yang ada di madrasah yang mana ia dipilih melalui berbagai pertimbangan serta tanggung jawab seluruh kegiatan yang ada di madrasah sekaligus memegang peranan dan pimpinan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas Madrasah baik di dalam maupun keluar.

2. Supervisor

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan dari kepala madrasah yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan pendidik-pendidik dan personel madrasah, dalam mencapai suatu tujuan pendidikan. Yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesepakatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan pendidik-pendidik dalam memilih metode pembelajaran yang lebih baik.

² Ngalm purwanto, *Administrasi Dan Supervisi pendidikan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2012). h. 76.

Jadi supervisi yaitu sebuah tugas yang diberikan kepada kepala madrasah untuk membimbing, mengawasi, pemeriksaan, inspeksi dan mengarahkan pendidik untuk Upaya Meningkatkan profesionalisme agar dapat menjalankan proses belajar yang lebih efektif dan mengembangkan kinerja-kinerja mereka, diharapkan usaha perencanaan, pembimbingan, pengajaran dan pelatihan para pendidik, serta pengawasan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan tujuan yang telah disepakati bersama.

3. Profesionalisme Pendidik

Profesionalisme berasal dari kata *profesi* yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga dapat diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. (Webster, 1998).

Disadari atau tidak tugas pendidik di masa depannya akan semakin susah. Pendidik tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi saja, melainkan juga harus mengemban tugas yang dibebankan masyarakat kepadanya. Tugas tersebut meliputi mentransfer kebudayaan dalam arti luas, keterampilan dalam menjalani hidup (life skills), dan nilai serta beliefs (Purwanto, 2004).

Melihat tugas yang demikian berat tersebut, maka sudah selayaknya bila kemampuan profesional pendidik juga terus ditingkatkan agar mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Terkait dengan hal ini pendidik sendiri harus siap untuk dilakukan supervisi oleh kepala madrasah agar dapat terlihat apa yang

menjadi kebutuhan dan apa yang menjadi kelebihan agar dapat menjadi conto bagi yang lain.

4. MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat

MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat adalah suatu lembaga pendidikan formal pada jenjang tingkat menengah yang berada dibawah naungan departemen agama republik indonesia yang dalam hal ini menjadi objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dipahami bahwa maksud dari judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang dilakukan penulis guna mengkaji dan membahas secara lebih rinci dan mendetail dan mendetail tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

B. Alasan Memilih Judul

Judul merupakan cerminan pokok bahasan dalam skripsi, oleh karena itu, dalam mengutarakan suatu persoalan, diperlukan motif dan dan keterampilan yang mendorong untuk mengetengahkan masalah tersebut, sebagai landasan dalam kajian selanjutnya. Dengan demikian, penulis menentukan judul ini berdasarkan beberapa alasan, antara lain :

1. Judul sangat menarik bagi penulis karena pada hakikatnya dalam proses belajar mengajar, kepala madrasah mempunyai tugas kewenangan merencanakan, membimbing dan memberikan motivasi bagi para pendidik,

tercapai atau tidaknya tujuan dilembaga madrasah akan sangat tergantung pada profesionalisme yang dimiliki pendidik maupun kepala madrasah.

2. Dengan adanya Judul ini maka akan kita ketahui bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MTS Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat.
3. Di MTs Ini juga dapat dikatakan bahwa peran kepala madrasah yang ada dimadrasah ini sudah berjalan dengan baik namun ada sedikit kendala sehingga dalam pelaksanaannya ada yang belum terlaksana secara optimal

C. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan tujuan pendidikan nasional, pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan pendidik dalam rangka mempersiapkan peserta didik untuk meyakini, memahami, dan mengamalkan ajaran Islam maupun umum melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau pelatihan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³ pendidikan adalah faktor yang sangat penting bagi kehidupan manusia untuk mengembangkan potensi serta mutu peserta didik, Perlu kita ketahui hampir semua orang melaksanakan pendidikan. Sebab pendidikan tidak pernah terpisah dari kehidupan manusia

Sekarang ini pelaksanaan pendidikan diarahkan untuk mengimbangi kehidupan, perkembangan zaman, sehingga perlu dilakukan perbaikan dan perkembangan, baik itu secara kualitas maupun kuantitas. Diantaranya adalah

³ Made Pidarta, "Pendidikan agama islam" *APPAI PAI - Jurnal*, diakses pada, 1997 - *academia.edu* (n.d.) h. 65–88

dalam menyelenggarakan pendidikan, tujuan pendidikan adalah masalah sentral dalam pendidikan, sebab tanpa tujuan dan maksud yang jelas proses pendidikan menjadi terarah.

Dalam undang-undang sistem pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 bab 1 pasal 1 menyebutkan “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”⁴

Kepala madrasah pada dasarnya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dilembaga pendidikan ia harus tau bahwa ia mempunyai peran yang wajib ia kuasai. agar dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan Madrasah, menjadi seorang Kepala madrasah tidaklah semudah yang dibayangkan karena seorang Kepala madrasah ia mempunyai beberapa macam posisi, yaitu: sebagai manajer, administrator, inovator, motivator, motor penggerak hubungan dengan masyarakat, pemimpin, dan sebagai supervisor.⁵

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan pendidikan adalah kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin tunggal di madrasah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di madrasah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan madrasah.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 yaitu :

⁴ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, “*Introduction and Aim of the Study*,” *Acta Paediatrica* 71 (1982) h. 6–6.

⁵ Made Pidarta, *Manajemen pendidikan Indonesia*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2011) h.1

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۖ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ
 یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا
 لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿ۛ﴾

Artinya : “ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi.” Mereka berkata: “mengapa kau hendak menjadikan (khalifah) dibumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman: “sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui” (QS. Al-Baqarah : 30)⁶

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai pemimpin diatas muka bumi ini meskipun tugas dan tanggung jawabnya berbeda-beda, contohnya dimadrasah disebut dengan kepala madrasah.

Perlu kita ketahui bahwa kepala madrasah merupakan harapan tertinggi bagi peningkatan kualitas pendidikan yang ada di madrasah. Karena keberhasilan kepemimpinan di madrasah akan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap hasil belajar peserta didik. Sehubungan dengan itu semua kepala madrasah harus mampu melaksanakan peran sebagai supervisor guna untuk megembangkan kualitas madrasah agar lebih baik lagi.

Sebagaimana tugas kepala madrasah bersifat kompleks. Selain itu kepala madrasah harus mempunyai visi dan misi dalam memimpin madrasah yang harus bisa di aktualisasikan dalam kegiatan kehidupan organisasinya.

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: syigmaexamedia arkanleema, 2014), h..6

Dalam mewujudkan semua itu kepala madrasah memiliki peran yaitu sebagai berikut:

(*Manajer*), dalam menyelesaikan suatu persoalan seorang kepala madrasah menduduki posisi manajer, yang mengatur manajemen, agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah menjadi kesepakatan bersama baik dari perencanaannya, pengorganisasiannya sampai kepada pengawasan dan pengontrolan. (*Administrator*), dalam keadaan tenang, tidak bergejolak, pekerjaan-pekerjaan di madrasah disebut administrasi, termasuk ketatausahaan. ketika menjadi ketua administrasi kepala madrasah disebut administrator atau menduduki posisi administrator. (*Inovator*), yaitu kepala madrasah harus mampu memberi inovasi dalam menyesuaikan madrasah dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan zaman. (*Leader*), yaitu kepala madrasah harus menjadi pemimpin yang baik bagi bawahannya, yang mampu mengembangkan jiwa kepemimpinan sehingga mampu menjadi contoh yang teladan bagi bawahannya. (*Motivator*), yaitu kepala madrasah mampu member dorongan kepada seluruh elemen organisasi madrasah dalam Upaya Meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan dari visi misi madrasah. (*Educator*), yaitu kepala madrasah berperan sebagai seorang pendidik baik bagi tenaga kependidikan yang ada di madrasah maupun para peserta didik. (*Supervisor*), yaitu kepala madrasah harus bisa memberikan supervisi terhadap bawahannya dalam hal pelaksanaan pendelegasian tugas dan wewenang di madrasah. (*Motor penggerak*), kepala madrasah adalah penanggung jawab tertinggi di madrasah harus tampil paling depan dalam memajukan kerja sama antar madrasah dengan masyarakat.

Untuk mendapatkan keberhasilan serta pendidikan maka dibutuhkan sebuah pengawasan atau supervisi. Dalam hal ini dipertegas oleh firman Allah SWT dalam surah As-sajdah ayat 24 sebagai berikut

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

*Artinya : “Dan kami berikan diantara mereka pemimpin-pemimpin yang member petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”.*⁷

Adapun yang dimaksud dengan Supervisi menurut N.A ametembun, adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Pendidikan yang dimaksudkan berupa bimbingan atau tuntunan kearah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya, dan Upaya Meningkatkan mutu belajar mengajar khususnya.

Sejalan dengan penelitian yang ada diatas, bahwa supervisi dibagi menjadi tiga yaitu :

Supervisi akademik : Supervisi akademik adalah supervisi yang objeknya menitik beratkan pada masalah akademik, yaitu langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik untuk membantu peserta didik ketika dalam proses belajar, sasaran supervisi akademik adalah untuk Upaya Meningkatkan proses pembelajaran. Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis.

Supervisi administrasi: Supervisi administrasi adalah supervisi yang objeknya menitik beratkan pengamatan atau aspek-aspek administrasi yang memperlancar terlaksananya proses pembelajaran, yaitu ditunjukan kepada Pembinaan dalam memanfaatkan setiap sarana bagi keperluan pembelajaran.

⁷*Ibid*, h. 417

Supervisi lembaga: Supervisi lembaga adalah supervisi yang menebarkan atau menyebarkan obyek pengamatan diseluruh madrasah jika supervisi akademik dimaksudkan untuk peningkatan kualitas pembelajaran maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk Upaya Meningkatkan nama baik madrasah atau kinerja madrasah secara keseluruhan.

Dari tiga supervisi diatas penulis memilih untuk melakukan supervisi akademik yang didalamnya terdapat supervisi klinis yang lebih menekankan kepada professional pendidik atau kinerja pendidik. Ada sepuluh ciri utama supervisi klinis, yaitu : Supervisi yang diberikan kepada pendidik berupa bantuan (bukan perintah) sehingga inisiatif terletak ditangan pendidik, Aspek yang disupervisi harus berdasarkan usul pendidik, Instrument dan metode observasi, Umpan balik diberikan segera setelah pengamatan selesai, Mendiskusikan hasil analisis dan data hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi pendidik, Kegiatan supervisi dilakukan dengan cara tatap muka dan dalam suasana terbuka, Kepala madrasah sebagai supervisor lebih banyak, mendengarkan dan menjawab pertanyaan pendidik dari pada memberikan pengarahan, Kegiatan Supervisi klinis paling tidak terdiri dari tiga tahap yaitu, pertemuan awal, pengamatan, pertemuan umpan balik, Pemberian penguatan terhadap perubahan prilaku yang positif bagi pembinaan, Dilakukan secara berkelanjutan.⁸

Selain dari pada ciri-ciri diatas terdapat enam prinsip yang harus dilakukan dalam Supervisi klinis yaitu : Hubungan konsultasi, kologial, dan bukan herarkis,

⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah yang Profesional*, P.T Remaja, Rosdakarya, Bandung, cet ke-9, 2007. h 112

Dilaksanakan secara demokratis, Terpusat pada pendidik, Bersifat bantuan profesional, Berdasarkan kepada kebutuhan pendidik.

Oleh karena itu salah satu tugas seorang kepala madrasah sebagai supervisor, adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Dalam buku wadjusumidjo yang berjudul kepemimpinan kepala madrasah, peran penting kepala madrasah dalam dalam menggerakkan madrasah meliputi:

- a) Kepala madrasah mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para pendidik, staf dan peserta didik dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- b) Kepala madrasah memberikan bimbingan dan mengarahkan para pendidik, memberikan motivasi serta dorongan dan juga memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan madrasah.⁹

Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran proses kegiatan dalam bidang akademis saja akan tetapi segala kegiatan yang ada di madrasah seperti di lingkungan madrasah, keadaan madrasah, serta hubungan dengan masyarakat tanggung jawabnya pula. Kreatifitas kepala madrasah yang mengarahkan perkembangan dan kemajuan madrasah itu adalah tanggung jawab dan tugas seorang kepala madrasah.

Allah SWT berfirma di dalam surah al-Isra ayat 84, yaitu :

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ۚ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

⁹ Wadjosumidjo, *kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 105

Artinya : Katakanlah : “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaan masing-masing ”. maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (Qs. Al-Isra :84)

Maka dari ayat diatas menjelaskan bahwa dalam agama islam pekerjaan memang harus dilakukan secara benar dan tepat, atau secara professional dan semua itu hanya mungkin dilakukan oleh yang ahli. Sejalan dengan pendapat yang ada diatas ada beberapa yang berkaitan dengan pelaksanaan Supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam Upaya Meningkatkan profesionalisme pendidik pembelajaran dikemukakan Suhertian sebagai berikut:

1. Membantu pendidik dalam persiapan mengajar
2. Membantu pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar
3. Membantu pendidik dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar
4. Membantu pendidik dalam menerapkan metode dan tehnik mengajar
5. Membantu pendidik dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran
6. Membantu pendidik dalam Upaya Meningkatkan profesionalisme pendidik
7. Membantu pendidik dalam melakukan analisis hasil belajar
8. Membantu pendidik dalam menganalisis kesulitan belajar siswa.¹⁰

Untuk mengembangkan kemampuan dan Upaya Meningkatkan mutu pendidikan menerima bimbingan, pembinaan dan pengawasan yaitu dengan cara supervisi yaitu berupa supervisi klinis.

¹⁰ Suhertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 130.

Supervisi klinis adalah sebuah supervisi pengajaran dikatakan sebagai supervisi klinis karena prosedur pelaksanaannya lebih ditekankan kepada mencari sebab-sebab atau kelemahan serta kekurangan yang terjadi didalam belajar-mengajar, dan kemudian secara langsung pula diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut. Untuk lebih jelasnya saya akan memaparkan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan supervisi klinis itu.

Menurut Ricartd Waller supervisi klinis adalah supervisi yang difokuskan pada perbaikan pengajaran dengan melalui siklus dengan sistematis dari tahap perencanaan, pengamatan, dan analisis intelektual yang insentif terhadap penampilan mengajar sebenarnya dengan tujuan untuk mengadakan modifikasi yang rasional.¹¹

Untuk membangun watak bangsa dalam menghadapi dunia global maka keberadaan madrasah menjadi penting. Madrasah merupakan suatu lembaga formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai Upaya memajukan suatu bangsa, penanggung jawab proses belajar mengajar adalah pendidik. Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik, karena secara langsung memberikan bimbingan kepada peserta didik.

Pendidik yang professional, harus mempunyai empat kompetensi pendidik. Empat kompetensi pendidik yaitu (a) pedagogik (b) professional (c) kepribadian (d) social. Selain itu, kepala madrasah merupakan unsure penting dalam

¹¹Ibid, h.90

mengembangkan profesionalisme pendidik. Ada kecendrungan kuat bahwa untuk Upaya Meningkatkan profesionalisme pendidik, maka pendidik perlu dibina dan di tata kembali kemampuannya. Sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memberi dukungan agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar.

Menurut konsep kuno supervisi dilakukan atau dilaksanakan dalam bentuk “*inspeksi*” atau mencari kesalahan. Sedangkan dalam pandangan modern supervisi adalah usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar. Namun kenyataannya dimasyarakat, masih sangat banyak orang yang beranggapan bahwa supervisi pendidikan identik dengan pengawasan yang berbau inspeksi.¹²

Secara umum supervisi berarti Upaya bantuan yang diberikan kepada pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya, agar pendidik mampu membantu pata peserta didik dalam belajar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Supervisi dapat dipandang sebagai suatu seni kerja sama dengan sekelompok orang agar dapat menghasilkan atau memperoleh hasil yang sebesar-besarnya. Seni disini menuntut kemampuan untuk mempraktikkan prinsip-prinsip hubungan antar manusia (*human relation*) yang baik. Dalam menerapkan hubungan antar manusia tak ada ukuran yang pasti meyakinkan kepada setiap manusia memiliki pribadi-pribadi yang unik.¹³

¹² Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta CV, 2006), Hal.228

¹³ *Ibid* hal.230

Hal-hal yang harus diperhatikan dan dikembangkan pada diri pendidik oleh kepala madrasah sebagai supervisor (a) kepribadian guru (b) peningkatan profesi secara kontinu (c) proses pembelajaran (d) penguasaan materi pembelajaran (e) keragaman daerah (f) kemampuan pendidik dalam bekerja sama dengan masyarakat (g) keragaman kemampuan pendidik.



Madrasah Tsanawiyah Bina Islami merupakan madrasah yang sudah terakreditasi B di kecamatan krui selatan kabupaten pesisir barat. Untuk memperoleh akreditasi kepala madrasah harus selalu aktif membenahi sumber daya manusia atau seluruh stake holder madrasah, karena mengelola dan mengembangkan madrasah menjadi maju dan bermutu terletak pada mutu warga madrasah, misalnya: Kepala Madrasah, Pendidik, Staf Administrasi, Siswa, Masyarakat serta iklim dan kultur sekitarnya. Untuk mengelola madrasah, diperlukan kepala madrasah yang mampu mengatur seluruh potensi madrasah agar berfungsi dengan baik untuk mendukung tercapainya tujuan madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab untuk pertumbuhan pendidik secara *continue*. Dengan praktek demokratis kepala madrasah harus mampu membantu guru untuk mengenal kebutuhan masyarakat sehingga kebutuhan masyarakat tersebut dan ia harus mampu membantu pendidik untuk mengevaluasi program pendidikan dengan hasil belajar peserta didik.

Kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong atau Upaya Meningkatkan madrasah untuk dapat mewujudkan Visi, misi dan sasaran madrasah melalui program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan

pemimpin yang baik. Itu salah satu unsur untuk Upaya Meningkatkan profesionalisme prndididik dan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional lebih-lebih ditingkatkan madrasah maka tidak lepas dari usaha atau peran kepala madrasah, yaitu dengan cara-cara tertentu. Akan tetapi dalam tugas kepala madrasah sangat banyak dan berat. Selain itu kepala madrasah MTs Bina Islami masih ada jam mengajar. Sehingga waktu kepala madrasah sangat terbatas, sedangkan dalam pandangan paradigma lama, suatu kegiatan tidak akan berlangsung sesuai harapan jika tidak diawasi

Mewujudkan tujuan pendidikan nasional lebih-lebih ditingkat Madrasah maka tidak lepas dari usaha atau peran kepala madrasah, yaitu dengan cara-cara tertentu. Akan tetapi dalam tugas kepala madrasah sangat banyak dan berat. Selain itu kepala sekolah MTs Bina Islami masih ada jam mengajar. Sehingga waktu kepala madrasah sangat terbatas. Sedangkan dalam pandangan paradigma lama, suatu kegiatan tidak akan berlangsung sesuai dengan rencana jika tidak diawasi.

Berkaitan dengan penelitian pada saat Pra penelitian penulis berbincang-bincang langsung dengan ibu Meiza selaku kepala madrasah pada tanggal 19 desember 2019, banyak hal yang menjadi pertanyaan penulis untuk mengetahui lebih dalam tentang MTs bina islami, dan inilah pertanyaan yang penulis lontarkan dan jawaban yang diberikan oleh kepala madrasah, dijelaskan didalam tabel berikut ini:

Tabel I
Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor
Di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat
 (Data Interview)

No	Indikator	Data Pra penelitian	
		Terlaksana	Tidak Terlaksana
1	Membantu pendidik merencanakan kegiatan belajar mengajar	✓	
2	Membantu pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar	✓	
3	Membantu pendidik dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar	✓	
4	Membantu pendidik dalam menerapkan metode dan tehnik mengajar	✓	
5	Membantu pendidik dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran	✓	
6	Membantu pendidik dalam Upaya meningkat profesionalisme pendidik		✓
7	Membantu pendidik dalam melakukan analisis hasil belajar	✓	
8	Membantu pendidik menganalisis kesulitan kesulitan belajar siswa	✓	

Sumber : Hasil Observasi di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat 30 Desember 2019

Tabel diatas menggambarkan bahwa data hasil Pra penelitian tersebut berarti kepala madrasah MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat diketahui telah melaksanakan peran sebagai supervisor. Dengan demikian diharapkan kepala madrasah dapat Upaya Meningkatkan profesionalisme pendidik, maupun staff yang ada dimadrasah tersebut. Penulis tertarik menjadikan madrasah ini sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam Peran kepala madrasah sebagai supervisor.

Dengan demikian keberhasilan yang dicapai oleh pendidik dan staff dalam bekerja dapat ditentukan oleh bantuan yang diberikannya, lembaga madrasah akan lebih berkualitas dan akan lebih bermutu bila kepala madrasah lebih peka terhadap yang dibutuhkan baik pendidik maupun peserta didiknya jangan sampai terjadi miskomunikasi sehingga mengakibatkan sebuah hambatan sebuah lembaga untuk lebih maju dan bermutu kedepannya.

Maka berdasarkan latar belakang masalah ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat”**.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat”**.

E. Sub Fokus Penelitian

Adapun sub focus penelitiannya yaitu:

1. Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam upaya meningkatkan profesionalisme pendidik
2. Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam hal membantu pendidik dalam persiapan mengajar

3. Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam hal membantu pendidik melaksanakan proses belajar mengajar
4. Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam hal membantu pendidik dalam menganalisis kesulitan belajar peserta didik

F. Rumusan Masalah

Masalah merupakan kesenjangan antara teori dan konsep-konsep dengan kenyataan dilapangan penelitian. Masalah penelitian ini merupakan langkah pertama dari penelitian, segala bentuk persoalan yang perlu dicari penyelesaiannya atau kesulitan untuk menggerakkan manusia untuk mencari cara bagaimana memecahkannya.

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan yang penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran kepala madrasah Sebagai supervisor dalam Upaya Meningkatkan profesionalisme pendidik MTs Bina Islami?
2. Bagaimana Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik dalam persiapan mengajar MTs Bina Islami?
3. Bagaimana Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik melaksanakan proses belajar mengajar MTs Bina Islami?
4. Bagaimana Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik menganalisis kesulitan belajar peserta didik belajar MTs Bina Islami?

G. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam upaya meningkatkan profesionalisme pendidik MTs Bina Islami
2. Untuk mengetahui Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik dalam persiapan mengajar MTs Bina Islami
3. Untuk mengetahui Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik melaksanakan proses belajar mengajar MTs Bina Islami
4. Untuk mengetahui Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam membantu pendidik dalam menganalisis kesulitan belajar peserta didik belajar MTs Bina Islami

Kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Bagi penulis, Sebagai calon kepala madrasah yang akan mengemban tugas dan tanggung jawab yang besar penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas besar dimadrasah. Selain itu ini dapat dijadikan sebagai pengalaman berharga dan pelajaran yang bermanfaat dalam menerapkan ilmu yang didapat peneliti selama menempuh studi di kampus, UIN Raden Intan Lampung.
2. Bagi madrasah, sebagai masukan terhadap pengembangan supervisi dalam Upaya Meningkatkan profesionalisme pendidik. Penelitian ini berguna

untuk memberikan informasi pemikiran bagi para pendidik dalam mengembangkan profesionalisme profesinya.

3. Bagi lembaga pendidikan terutama Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk melengkapi perpustakaan dan sebagai bahan dokumenter.

H. Metode Penelitian

Menurut Cholid Nurboko dan Abu Ahmadi “Metode Penelitian” berasal dari kata “Metode” cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam buku karangan Moh. Nazir Penelitian merupakan sebuah metode untuk menemukan kebenaran yang juga merupakan pemikiran yang kritis. Penelitian meliputi pemberian definisi dan redefinisi terhadap masalah, memformulasikan hipotesis atau jawaban sementara, membuat kesimpulan atau sekurang-kurangnya mengadakan pengujian yang hati-hati atas semua kesimpulan untuk menentukan apakah ia cocok dengan hipotesis.¹⁴

Jadi, metode penelitian adalah ilmu yang mengenai tentang jalan mencari dan menemukan kebenaran yang dilewati untuk mencapai tujuan. pemahaman. Jalan tersebut, harus ditetapkan secara bertanggung jawab ilmiah, dan data yang dicari

¹⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bandung: GHALIA INDONESIA, 2009), h. 13

untuk memebangun/memperoleh pemahaman harus melalui syarat ketelitian, harus dapat dipercaya faktanya atau kebenarannya.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian lapangan, yakni penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada dilapangan. Penelitian lapangan adalah dimana penelitian ini di lakukan dalam lokasi MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada dilapangan untuk hal-hal yang teliti, yaitu Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MTs Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.¹⁵ Atau bisa diartikan sebagai penelitian yang bisa menggambarkan kondisi dilapangan dengan sesuai faktanya dan apa adanya.

2. Letak Geografis

Madrasah Tsansanawiyah (MTs) Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat Lampung terletak di JL. KH. Muhammad Thohir No. 059. Kelurahan Balaikencana Krui Pesisir Barat Lampung

¹⁵ Sugiono, *Metode penelitian Administrasi*, (Bandung. Alfabeta, 2007), h. 11

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu ada data primer ada data skunder. Sumber data primer adalah mencakup subjek yaitu kepala madrasah, kepala TU, dan 3 tenaga pendidik sebagai tempat informasi.

Sedangkan sumber data skunder yaitu seperti dokumen-dokumen atau catatan-catatan tentang madrasah yang berhubungan dengan penelitian misalnya data mengenai demokratis suatu daerah, dan mengenai produktifitas suatu perpustakaan tinggi, data mengenai persediaan pangan disuatu daerah dan sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang objektif dan valid, dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik pengumpulan data dengan interview (wawancara), observasi dan dokumentasi.

a. Metode Interview (Wawancara)

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung keterangan-keterangan atau informasi-informasi.¹⁶ Wawancara ialah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*).¹⁷

Menurut S Nasution, wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh

¹⁶ Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 83

¹⁷ Sugiono, *Metode penelitian Administrasi*, (Bandung. Alfabeta, 2007), h. 11

informasi.¹⁸ Sedangkan menurut iman suprayogo dan tabroni, wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu.¹⁹

Dalam wawancara ada 3 prosedur yaitu:

1). Wawancara Bebas

Wawancara bebas adalah proses wawancara di mana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari focus penelitian (orang yang diwawancarai).

2). Wawancara Terpimpin

Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

3). Wawancara Bebas Terpimpin

Adalah kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancaraanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti.

Dari ketiga interview diatas, yang penulis gunakan adalah jenis interview bebas terpimpin, agar dalam pelaksanaannya tidak terlalu kaku dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti. Metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai kepala madrasah, pendidik, dan karyawan untuk memperoleh data tentang bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MTs bina islami kecamatan krui selatan kabupaten pesisir barat.

¹⁸ S. Nasution, *Metode Research (Penelitian ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 113

¹⁹ Imam Suprayogo dan Tabroni, *Metode Penelitian Sosial dan Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 172

b. Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugionoo dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Pendidikan*, bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun, dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adaadalah proses-proses pengamatan dan ingatan .²⁰

Dalam observasi peneliti tidak ikut terlibat langsung didalam kehidupan orang yang diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat.

Melalui metode observasi ini, penulis berharap agar mudah untuk memperoleh dokumen data dan informasi yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu objek yang penulis teliti, sebagai pendukung penelitian ini.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, Dari kata asalnya dokumen, yang artinya arang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode Dokumentasi, penulis menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.²¹

Metode dokumentasi adalah suatu cara memperoleh data melalui pengumpulan catatan-catatan, transkrip, notulen rapat dan lain-lain sebagai bukti fisik, adapun data-data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya madrasah, keadaan peserta didik,

²⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 203

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Merupakan Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 14

visi dan misi. Struktur organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

Jadi metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan data atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bukti-bukti tertulis, cetak, gambar dan lain sebagainya

d. Metode Instrumen

Instrumen memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan mutu suatu penelitian. Karena validitas atau kesahihan data yang diperoleh akan sangat ditentukan oleh kualitas atau validitas instrumen yang digunakan, di samping prosedur pengumpulan data yang ditempuh. Menurut Kothari (2004: 73) hal ini mudah dipahami karena instrumen berfungsi mengungkapkan fakta menjadi data, sehingga jika instrumen yang digunakan mempunyai kualitas yang memadai dalam arti valid dan reliabel maka data yang diperoleh akan sesuai dengan fakta atau keadaan sesungguhnya di lapangan.

Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran. Cara ini dilakukan untuk memperoleh data yang objektif yang diperlukan untuk menghasilkan kesimpulan penelitian yang objektif pula (Purwanto, 2010: 183).²²

Insrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian. Instrument yang digunakan adalah wawancara dan angket.

²² Rijal Firdaos, "Metode Pengembangan Instrumen Pengukur Kecerdasan Spiritual Mahasiswa," *Edukasi : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2017): 377.

Tabel II
Kisi-kisi Instrument
 (Data Istrumen)

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrument
Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik	Upaya Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu pendidik Upaya Meningkatkan profesionalisme pendidik 2. Membantu pendidik dalam perencanaan proses belajar mengajar 3. Membantu pendidik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar 4. Membantu Pendidik menemukan kesulitan belajar peserta didik 5. Membantu pendidik dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar 6. Membantu pendidik dalam menerapkan metode dan tehnik mengajar 7. Membantu pendidik dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran 8. Membantu pendidik dalam melakukan 	Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

		analisis hasil belajar. ²³	
--	--	---------------------------------------	--

5. Uji Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan maka dikembangkan tata cara mempertanggungjawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin melakukan pengecekan terhadap instrument penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri, maka yang akan diperiksa keabsahan datanya.

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan Teknik pemeriksaan. Pelaksanaan Teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), dan kepastian (*confirmability*).²⁴ Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan kredibilitas. Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian terhadap berbagai macam cara, cara yang dilakukan untuk menguji keabsahan data didalam penelitian ini yaitu menggunakan Teknik triangulasi.

Triangulasi adalah Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam.

Adapun macam-macam triangulasi yaitu sebagai berikut:

a. Triangulasi Sumber

²³ Maryono, *dasar-dasar dan Teknik menjadi supervisor pendidikan* (Yogyakarta: Arruz media, 2011) h. 56

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009) h. 270

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan dibawah yang dipimpin, keatasan yang menugasi, dan teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari ketiga sumber tersebut dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda dan mana spesifik dari tiga sumberdata tersebut. Data yang telah dianalisis lalu disimpulkan oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut.

b. Triangulasi Teknik

Merupakan Teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan Teknik yang berbeda misalnya data diperoleh dengan interview (wawancara), lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Bila dengan tiga Teknik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda.

c. Triangulasi Waktu

Waktu yang sering mempengaruhi kredibilitas data, Data yang dikumpulkan dengan Teknik wawancara (*interview*) dipagi hari hari pada saat narasumber masih segar. Belum banyak masalah, akan member data yang lebih

valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian Kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau Teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian datanya.²⁵

d. Triangulasi teori

Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan atau ril untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat Upaya Meningkatkan kedalaman pemahaman atas hasil analisis data yang peneliti peroleh.

Dari beberapa macam triangulasi di atas, maka disini penulis menggunakan triangulasi Teknik yaitu dimana penulis mencari informasi atau data dengan melakukan wawancara (*interview*), observasi, dokumentasi kepada sumber data yang bersangkutan.

6. Analisis Data

Analisis merupakan suatu proses penemuan pertanyaan.²⁶ Dalam Pengelolaan data yang diolah ada hal-hal yang tercantum dan tercantum dalam catatan-catatan lapangan hasil wawancara atau pengamatan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, data yang dihasilkan berupa

²⁵ Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 274

²⁶ Emzir, *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 165

kata-kata, kalimat-kalimat, gambar atau symbol, dalam mengolah data ada empat tahap yang harus dilalui, yaitu sebagai berikut:

a). Reduksi Data

Dalam proses reduksi data ini, peneliti dapat melakukan pilihan-pilihan terhadap data yang hendak dikode, mana yang dibuang, mana yang merupakan ringkasan, cerita-cerita apa yang sedang berkembang. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dengan deverifikasi.²⁷

b). Penyajian Data

Setelah data Reduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Kecenderungan yang lebih jelasnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks kedalam kesatuan bentuk (*gestalk*) yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang lebih mudah untuk difahami.²⁸

c). Verifikasi Data (Penarikan kesimpulan)

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan penggambaran yang utuh dari obyek penelitian. Prosedur penarikan kesimpulan didasarkan pada gambaran informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang pada penyajian data melalui transformasi tersebut, penulis dapat melihat apa yang diteliti dan menentukan

²⁷ *Ibid*, h. 193

²⁸ *Ibid*, h. 194

kesimpulan yang benar mengenai obyek penelitian. Kesimpulan-kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung, penelitian ini mungkin sesingkat pemikiran yang melintas pemikiran peneliti selama menulis dan merupakan suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan, pada tahap sebelumnya verifikasi juga dilakukan untuk memeriksa.

Setelah data terkumpul dengan lengkap dari lapangan, perlu mengadakan penelitian sedemikian rupa untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang berguna untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

1. Pengertian Kepala Madrasah

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena kepala madrasah sebagai pemimpin dilembaganya, maka ia harus membawa kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat perubahan dan dia harus mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Kepala madrasah harus bertanggung jawab atas segala urusan pengelolaan dan pengaturan secara formal pada atasannya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak-anaknya. Kepala madrasah adalah tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik yang memberikan materi ajaran dengan peserta didik yang menerima materi ajaran yang diberikan pendidik.¹

Kata Kepala Madrasah diambil dari dua kata kunci, yaitu “*kepala*” dan “*madrasah*” *Kepala* berarti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan, *Madrasah* adalah sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian kita ambil kesimpulan yang sederhana

¹ Roikhatul Janah et al., “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Skripsi Oleh :” (2013): hal. 16–17.

bahwa Kepala Madrasah seorang tenaga profesional pendidik yang diberi tugas memimpin suatu lembaga pendidikan dimana terjadi proses belajar mengajar.²

Konsep kepemimpinan secara umum, menurut Melayu S.P Hasibuan “pemimpin adalah seseorang yang dengan kepemimpinannya mengajarkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan. Manajer adalah seseorang yang mencapai tujuan dengan kegiatan-kegiatan orang lain. Jadi, seorang pemimpin itu harus mempunyai bawahan, harus membiri pekerjaannya dan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut.”³

Didalam konteks pendidikan, kepala madrasah merupakan tokoh kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik dimadrasah serta apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang madrasah. Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi di madrasah harus selalu berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerjasama yang baik antara madrasah dengan lingkungan masyarakat guna untuk mewujudkan madrasah yang efektif dan efisien.

Wahjosumidjo mengungkapkan bahwa apabila seorang Kepala Madrasah Sebagai Supervisor ingin berhasil dalam menggerakkan semua masyarakat yang ada dimadrasah baik itu pendidik, staf, dan para peserta didik berperilaku dalam mencapai tujuan madrasah, maka harus dapat :

- a. Menghindari diri dari perbuatan yang bersifat mengekang atau bertindak keras terhadap pendidik, staf, dan peserta didik.

² Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah tinjauan teoritis dan permasalahannya*, (Jakarta, Raja Grafindo persada, 2005), h. 88

³ Melayu S.P Hisbuan, *Manajemen dasar , Pengertian dan masalah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2006), h. 44

b. Mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri kepada pendidik, staff, dan peserta didik, dengan cara :

- 1) Meyakinkan (persuade), berusaha agar para pendidik, staf, dan peserta didik percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar.
- 2) Membujuk (induce), berusaha meyakinkan para pendidik, staff dan peserta didik bahwa apa yang dilakukan adalah benar.⁴

Maka hal yang telah disebutkan diatas seiring dengan firman Allah SWT Ayat tentang kekuasaan Pemimpin didalam Surah Ali-Imran Ayat 26 :

قُلِ اللَّهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ تُؤْتِي الْمَلِكَ مَنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمَلِكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٦﴾

Katakanlah: "Wahai Tuhan yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Ada juga berkenaan dengan Kepala Madrasah (pemimpin), tercermin sebuah firman Allah SWT didalam ayat suci Al-Qur'an yaitu surat As-Sajadah ayat 24 :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

⁴ Ibid, h. 105

*Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.*⁵

Berdasarkan firman Allah SWT diatas, maka diketahui bahwasanya seorang pemimpin atau kepala madrasah itu harus memberikan pengaruh Yang Baik Terhadap Orang Lain dan senantiasa berpegang teguh kepada agama dan Al-Qur'an sebagai pedoman dalam hidupnya.

Selain kepala madrasah sebagai pemilik kekuasaan atau sebagai pemimpin, Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab, terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dimadrasah dan harus mampu memosisikan diri sebagai rekan kerja bagi pendidik dengan cara menunjukan sikap dan prilaku yang baik serta member rasa aman dan nyaman, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para pendidik merasa diayomi oleh pemimpinnya yaitu Kepala Madrasah.

Motivasi yang diberikan dalam mendorong kinerja pendidik. Selain itu ia harus mampu menempatkan para personilnya sesuai dengan beban dan jenis tugas dan keadaan atau bisa disebut juga dengan situasi (kondisi) serta kemampuan pelaksanaannya, seperti jenis kelamin, kesehatan fisik, latar belakang pendidik, kemampuan pengalaman kerja. Kepala madrasah juga harus memperhatikan kesejahteraan pendidik baik kesejahteraan materi maupun jasmani dan rohani, sehingga pendidik dapat meningkatkan kompetensi professional. Kepala madrasah

⁵ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung: CV Penerbit Diponorogo, 2010), h. 53.

sebagai komando dilembaga madrasah harus menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Maka dari paradigma baru manajemen pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung (*support*) oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perlu diketahui dalam hal ini, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatankemampuan itu. Rumusan yang disebutkan menunjukan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut.

Menurut Effendi pengembangan sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja, dan berusaha.⁶

Seperti diungkapkan supriadi bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin madrasah, iklim budaya madrasah, dan menurunnya prilaku nakal peserta didik”. Dari pada itu, kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah. Sebagaiman dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 bahwa.

⁶ E. mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Professional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2007), h. 23-24

“Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”⁷

Maka dari pernyataan diatas dapat penulis simpulkan bahwa kepala madrasah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam mengembangkan dan meningkatkan serta menentukan maju atau mundur nya kualitas madrasah yang dipimpinnya sesuai dengan rencana yang telah disepakati secara bersama-sama.

2. Peran Kepala Madrasah

Dalam pandangan kamus besar *oxford Dictionary*, “*peran* atau *role* adalah *actors part; one’s task or function*, yang berarti aktor, tugas seseorang atau fungsi. Karena itulah ada yang disebut dengan *role expection*, yaitu harapan mengenai peran seseorang, atas tugas yang diberikan oleh pemberi tugas harapan orang dapat mengambil manfaat dari tugas yang ada tersebut”.⁸

Terdapat didalam *kamus besar bahasa indonesia* bahwa: “....*peran* berarti perangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dimasyarakat....”. selanjutnya Veithzal Rivai dan sylviana murni menjelaskan, “*peran*” adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.”⁹

⁷ *Ibid*, h. 25

⁸ Artikel diakses pada 16 januari 2011 dari <http://Digilib.sunan-ampel.ac.id/.../hubptain-gdl-mohasroful-7712-3-babii.pdf>.

⁹ Tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa Departemen pendidikan dan kebudayaan, *kamus besar bahasa indonesia* (Jakarta, Balai Pustaka, 2007), Ed.III, Cet. 4, h. 854.

Ada juga seorang ahli berpendapat mengenai Peran, Peran menurut M. Sackhin Muchith, Peran adalah kontribusi sesuatu yang dapat diberikan kepada orang lain, baik itu kontribusi yang negative maupun kontribusi positif.¹⁰ Dalam manajemen modern Kepala Madrasah juga harus berperan sebagai pengelola. Dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, yakni *plenning* (Perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *controlling* (pengawasan), maka Kepala Madrasah juga berperan sebagai *supervisor* pengajaran serta sebagai *evaluator* program madrasah

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap berkembangnya pendidikan, serta bermutunya suatu pendidikan adalah Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala Madrasah merupakan pimpinan tunggal di madrasah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dimadrasah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan madrasah yang telah menjadi kesepakatan bersama.

Kepala Madrasah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar, yang diselenggarakan di madrasah yang dipimpinnya. Dalam hal ini, Kepala Madrasah harus mampu menjadi supervisor tim yang terdiri dari pendidik, staff, dan peserta didik/i dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai serta meningkatkan mutu pendidikan, hal ini sejalan dengan pendapat Permadi (2015:181) Sebagai berikut:

Pelaksanaan program yang telah dibuat harus secara konsekuen dijalankan tanpa penyimpangan, disamping memperhatikan factor efektivitas dan efesiensi.

¹⁰ M. Sackhin muchith, *Isu-Isu Kontemporer Dalam Pendidikan Islam*, Kudus, STAIN kudus, 2009,h.39.S

Untuk terlaksannya proses belajar mengajar yang efektif, minsalnya Kepala Madrasah harus membuat tim kerja yang terdiri dari pendidik-pendidik secara professional dan proporsioal. Hal ini penting agar tercapai produktivitas belajar yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan.¹¹

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan peran, Peran Kepala Madrasah adalah suatu kontribusi yang diberikan kepada orang lain baik kontribusi *negative* maupun kontribusi yang bersifat positif, untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan serta meningkatkan. Hubungan kerja sama baik madrasah, masyarakat, pendidik, dan peserta didik guna mewujudkan madrasah yang efektif dan efisien, Serta melaksanakan program yang telah dibuat dan telah menjadi kesepakatan bersama untuk dijalankan tanpa penyimpangan.

Didalam pelaksanaannya, mempunyai pekerjaan sebagai seorang Kepala Madrasah itu merupakan suatu pekerjaan yang berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Dinas pendidikan (Depdikbut) telah menetapkan bahwa Kepala Madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaan sebagai *Educator, Manajer, pemimpin, Administrator, Supervisor* dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan kebutuhan yang ada dimasyarakat dan perkembangan zaman, Kepala Madrasah juga harus bisa berperan sebagai *Leader, Innovator, dan Motivator*, serta motor penggerak dengan masyarakat dimadrasah yang sedang ia pimpin saat itu.

¹¹ Permadi, *Manajemen strategi peningkatan mutu pendidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara:2015),h.181

Kepala Madrasah juga tidak boleh hanya berperan sebagai manajer, akan tetapi Kepala Madrasah juga harus berperan sebagai Mediator penghubung bagi perkembangan masyarakat, Dengan demikian pekerjaan Kepala Madrasah semakin hari semakin meningkat, dan akan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan baik oleh madrasah itu sendiri maupun oleh masyarakat pada umumnya.

Besar kecilnya peran yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa ia, dan apa yang dipimpinnya. Kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan wawasan/peringkat ia berperan sebagai pemimpin, baik itu pemimpin formal maupun nonformal, tetapi kesemuanya berperan membimbing, menuntun, mendorong, member semangat, atau mendorong, dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Dilain pihak seorang pemimpin baik itu pemimpin formal maupun nonformal, adalah merupakan sumber kepercayaan dari masyarakat yang dipimpinnya.

Kepala madrasah mempunyai macam-macam Peran yaitu berikut :

a. Peran Kepala Madrasah Sebagai Edukator (Pendidik)

Dalam melakukan perannya sebagai edukator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan yang ada dimadrasahnyanya. Menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasahnyanya, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan berbagai model pembelajaran

yang menarik dan tidak membosankan peserta didiknya, seperti *Team teaching*, *Moving class*, dan mengadakan program ekslerasi, bagi peserta didik yang cerdas diatas Rata-rata.¹²

b. Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Pekerjaan seorang kepala madrasah yang paling rumit dan berat adalah Manajemen. Manajemen akan terjadi manakala ada kekacauan, kekacauan itu bisa berasal dari dalam madrasah itu sendiri dan juga bisa luar madrasah. Kekacauan dari dalam antara lain adalah akibat terjadinya kepentingan antar kelompok informal. Sedangkan kekacau dari luar madrasah disebabkan karena tidak puasny sejumlah orang tu peserta didik akan hasil ujian nasional, dengan memberi cap kepada madrasah sebagai madrasah yang tidak berbobot. Menghadapi gejala-gejolak tersebut, Kepala Madrasah dalam menyelesaikan tugas ini menduduki posisi manajer, yang mengatur manajemen. Dalam menyelesaikan masalah-masalah rumit seperti diatas, manajer mempunyai empat fungsi serta dilengkapi dengan tiga keterampilan. Keempat fungsi Manajer atau Manajemen itu adalah:

- a. *Perencanaan*, yaitu merencanakan tindakan yang akan dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut,
- b. *Pengorganisasian*, yaitu mengorganisasikan orang dan perlengkapan lainnya agar hasil perencanaan dia atas dapat berjalan,
- c. *Penggerakan*, yaitu menggerakan dan memotivasi para personalia agar bekerja dengan giat dan antusias,
- d. *Pengendalian*, ialah mengendalikan proses kerja dan hasil kerja agar tidak menyimpang dari rencana semula dan kalau menyimpang dapat segera diperbaiki.

Sementara itu yang dimaksud dengan tiga keterampilan manajer adalah:

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, h. 98-99

- a. Keterampilan konsep, yaitu menciptakan konsep-konsep baru dalam mengatasi masalah. Keterampilan ini sebagian besar terjadi dalam perencanaan,.
- b. Keterampilan hubungan manusia, yaitu mampu menggunakan komunikasi dengan baik, bergaul akrab, bisa bekerja sama, menciptakan iklim kerja yang kondusif dan sebagainya.
- c. Keterampilan Teknik, yaitu keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas langsung dilapangandalam me mecakan masalah. Keterampilan ini terutama dikai dalam mengendalikan para petugas dilapangan.¹³

c. Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas berbagai administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program madrasah.

Dalam keadaan tenang, tidak ada gejolak, pekerjaan-pekerjaan di madrasah disebut administrasi, termasuk ketata usahaan. Ketika menjadi ketua administrasi, Kepala Madrasah administrator atau menduduki posisi administrator. Namun perlu diingat, administrasi dapat sewaktu-wa ktu berubah menjadi manajemen. Minsalnya, administrasi kepeserta didikan yang semula sebagai kegiatan rutin yang tenang, mendadak bergejolak sebab mereka menolak salah satu pendidik ang baik dikeluarkan atau dipindahkan kemadrasah lain. Di sini posisi Kepala Madrasah sebagai administrator, secara mendadak berubah menjadi manajer untuk mengatasi gejolak itu.¹⁴

Jadi Secara sfesifik, Kepala Madrasah harus mempunyai kemampuan mengelola kurikulum,, mengelola administrasi peserta didik. Mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana,

¹³ Made Pidarta , *Manajemen Pendidikan Indonesia* , (Jakarta, PT. Reneka Cipta , 2011)
h.1-2

¹⁴ *Ibid*,h. 3

pengelolaan administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas madrasah yang ia pimpin.

Adapun macam-macam administrasi adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan pengajaran
- b. Kepeserta didikan
- c. Kepegawaian
- d. Keuangan
- e. Hubungan dengan masyarakat
- f. Prasarana dan sarana.

d. Peran Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin

Perlu kita ketahui bahwa pengertian pemimpin atau memimpin yaitu orang atau kegiatan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, agar yang dipengaruhi itu mau dan dapat bekerja sama dengan baik seperti yang diharapkan oleh pihak yang memimpin. salah satu peran Kepala Madrasah adalah memimpin para pendidik dan pegawai agar mereka antusias bekerja serta membuahkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan.

Namun, kegiatan dalam memimpin tidak sama dengan kegiatan dalam meralisasikan posisi-posisi yang lain, yang semuanya memiliki ruang lingkup tersendiri, seperti yang telah diuraikan didiepan. Tidak ada kegiatan yang bersifat memimpin saja, seperti kegiatan mengadakan hubungan dengan masyarakat minsalnya, hanya terjadi dalam kaitan dengan kerja sama itu saja. Melainkan kepemimpinan terjadi pada hampir semua kegitan yang ada dimadrasahny. Pada

kegiatan manajemen misalnya ada kepemimpinan agar para perencana aktif bekerja, para petugas bersedia dikoordinasi, dan siap pula menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Pada kegiatan administrasi juga ada kepemimpinan agar personalia rajin dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas rutin yang mereka laksanakan. Atas dasar kenyataan tersebut kepemimpinan itu diibaratkan darah organisasi, sebab ia berada pada semua kegiatan yang ada di madrasah, termasuk dalam melaksanakan kontak hubungan dengan masyarakat.

Agar Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas sebagai pemimpin secara efektif dan lancar, kita perlu mendengarkan ataupun membaca hasil dari sebuah penelitian Haerudin (2006:102) tentang factor-faktor yang mendukung kepemimpinan. Setelah dianalisis dengan analisis factor, data itu menghasilkan factor-faktor yang mendukung kepemimpinan adalah: (1) komunikasi, (2) kepribadian, (3) keteladanan, (4) tindakan, dan (5) memfasilitasi. Kelima factor ini yang perlu dilaksanakan secara baik oleh Kepala Madrasah kesuksesannya ingin sukses dalam kepemimpinan.¹⁵

e. Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader (Pemimpin)

Kepala Madrasah sebagai *Leader*, memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membukakan dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, serta kemampuan berkomunikasi dengan baik. Kemampuan Kepala Madrasah sebagai

¹⁵ *Ibid*, h.4

leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko, (5) berjiwa besar, (6) emosi stabil, (7) teladan.¹⁶

f. Peran Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Kepala Madrasah dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai motivator, ia harus memiliki strategi yang baik dan juga tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala Madrasah sebagai innovator, akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaan dengan konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif., pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adabtabel dan fleksibel.¹⁷

g. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala Madrasah sebagai *Motivator*, dia harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya. Dalam praktek organisasi kata pemimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, memberikan keteladanan, memberikan dorongan (*Motivator*) memberikan bantuan dan lain sebagainya, oleh sebab itu Motivasi dapat kita tumbuhkan melalui pengaturan fisik, pengaturan tenaga kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan

¹⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007 h.115

¹⁷ *Ibid*, h. 118

penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).¹⁸

h. Peran Kepala Madrasah Sebagai Pencipta Iklim Kerja.

Setiap pendidik akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, apabila budaya dan iklimnya kondusif. Oleh karena itu dalam menciptakan budaya dan iklim yang kondusif, kepala madrasah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) para pendidik akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan, (2) tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para pendidik sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja, para pendidik juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut, (3) para pendidik harus diberi tahu tentang dari setiap pekerjaannya, (4) pemberian hadiah lebih baik dari hukuman, tetapi hukuman juga diperlukan disat-saat tertentu (5) usaha untuk memenuhi kebutuhan sosio-psiko-fisik pendidik, sehingga memperoleh kepuasan.

3. Kompetensi Kepala Madrasah

Menurut susubertian mengartikan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperbolehkan melalui pendidikan dan latihan dengan setandard kualitas tertentu sesuai dengan tugas yang akan dilaksanakan.

Kompetensi kepala madrasah sebagaimana tertulis dalam peraturan menteri pendidikan nasional republic indonesia nomor 13 tahun 2007, tentang standar kepala madrasah.

¹⁸ *Ibid*, h. 120

- a. Kepribadian
- b. Manajerial
- c. Kewirausahaan
- d. Supervisi
- e. Social.¹⁹

Seorang kepala madrasah harus mempunyai prasyarat kemampuan kepemimpinan yang meliputi karakter, moral yang tinggi, semangat dan kemampuan dan intelektual, kematangan dan keseimbangan emosi, kematangan dan penyesuaian social, kemampuan kepemimpinan, kemampuan mendidik dan mengajar, serta kesehatan dan penampakan jasmani. kepala madrasah hendaknya memiliki kualitas dan kepribadian yang kuat dan unggul serta memenuhi syarat kompetensi yang relevan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin komunitas madrasah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut kedepan. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus memiliki visi, misi dan tujuan tentang hendak dibawa kemana madrasah yang dipimpinnya.²⁰

Kompetensi yang perlu dimiliki oleh seorang kepala madrasah adalah:

a. Kompetensi Merumuskan Visi

Dalam konteks pendidikan pengembanagn visi merupakan tugas utama pemimpin organisasi sebagai salah satu aspek sentral kepemimpinan pendidikan. Visi pemimpin pendidikan adalah elemen yang menjadikan madrasah sebagai tempat berlansungnya belajar, karenanya visi dijadikan atribut utama bagi

¹⁹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung, Alfabeta, cet ke-2, 2009) h. 30

²⁰ Budi Suhardiman, *Study Pengembangan Kepala Madrasah, Konsep, dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), h. 3-4

pembuat kebijakan mengingatkan tanggung jawabnya dalam mengembangkan, mengkomunikasikan, dan menerapkan kebijakan guna merespon secara tepat berbagai permasalahan dan tuntutan yang muncul.

b. Kompetensi Merencanakan Program

Kompetensi kepala madrasah dalam merencanakan program meliputi kemampuan dalam menetapkan tujuan-tujuan madrasah yang didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan pendidikan dan masyarakat. menetapkan keadaan pendidikan saat ini pada masyarakat tertentu, merumuskan program tertentu, merumuskan program khusus tentang tujuan-tujuan bagi madrasah, dan menetapkan rangkaian tindakan yang perlu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, mewujudkan rencana menjadi tindakan, secara rutin mengadakan penilaian terhadap pencapaian program, dan merencanakan kembali jika hasil penilaian menyatakan bahwa standar penilaian belum tercapai.

c. Kompetensi Membangun Komunikasi

Mengingat peranan komunikasi sangat penting untuk mengkoordinasikan sumberdaya madrasah dan penyampaian pesan program atau kebijakan madrasah, maka kepala madrasah perlu memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengemukakan pendapat sehingga menciptakan komunikasi dua arah, berperan sebagai pengarah, pengatur pembicaraan, perantara dan pengambilan kesimpulan, bersikap terbuka, tidak memaksakan kehendak dan menciptakan suasana demokratis dan persahabatan (kolegialitas).

d. Kompetensi Hubungan Masyarakat Dan Kerjasama

Untuk melihat masyarakat, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pertemuan-pertemuan atau rapat-rapat dengan anggota masyarakat. Pertemuan yang berkaitan dengan penyusunan program madrasah, evaluasi program yang telah dilaksanakan ataupun dalam rangka pertanggung jawaban komite madrasah.

e. Kompetensi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Peran sebagai *fasilitator* dilakukan kepala madrasah dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan sebagai fasilitator kepala madrasah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif.

f. Kompetensi Pengawasan Kawasan

Keberhasilan kepala madrasah dalam mengambil keputusan dimadrasah sangat ditentukan nilai-nilai yang dianut oleh warga madrasah serta tinggi rendahnya keyakinan mereka terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.

g. Kompetensi Mengelola Konflik

Keberadaan konflik dalam sebuah organisasi tidak dapat dihindarkan, Dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat di elakkan konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi. Konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalah fahaman.

Dari kompetensi-kompetensi kepala madrasah diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, apabila didasri kemempuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual dan hubungan manusiawi mampu berkomunikasi dengan pendidik maupun dengan pihak atasan, mampu menilai kinerja pendidik dan staf administrasi, kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan secara cepat dan tepat, kemampuan bagaimana yang dimaksudkan merupakan wujud dari kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugas.

Perlu kita ketahui seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang beragam, serta bermacam-macam sesuai dengan kemampuan yang ia miliki dalam memimpin madrasah atau lembaganya, Namun apabila kita lihat dari referensi yang ada salah satunya buku yang ditulis oleh Siti Fatimah (2015).

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Ideal

Gaya kepemimpinan yang harus diterapkan seorang Kepala Madrasah dalam memimpin sangat bergantung kepada situasi dan kondisi pendidik yang dipimpinnya. Jika menghadapi pendidik yang berkemampuan baik dan paling efektif, artinya, Kepala Madrasah lebih banya memberikan dan mendelegasikan tugas dan wewenang kepada pendidik. Jika menghadapi pendidik yang memiliki kemampuan kerja yang baik. Tetapi motivasi kerjanya kurang, maka gaya kepemimpinan partisipatif paling efektif. Artinya, Kepala Madrasah sangat

berpartisipasi aktif dalam mendorong pendidik untuk menggunakan kemampuannya secara optimal.²¹

Apabila menghadapi pendidik yang memiliki kemampuan yang kurang baik, tetapi memiliki motivasi kerja yang baik, maka gaya kepemimpinan konstruktif paling efektif. Artinya Kepala Madrasah banya memberi bimbingan, sehingga kemampuan pendidik secara bertahap meningkat. Jika menghadapi pendidik yang memiliki kemampuan yang kurang baik dan motivasi yang kurang baik, maka gaya kepemimpinan Instruktif paling Efektif. Artinya Kepala Madrasah lebih banyak memberi petunjuk yang sfesifik dan secara ketat mengawasi pendidik dalam mengerjakan dan menjalankan tugas dan kewajibannya.

Seorang kepala madrasah dalam bertindak harus memikirkan perkembangan dan kesejahteraan masyarakat yang ada dimadrasah yang sedang ia pimpin, jika di keluarga maka tanggung jawab di emban oleh kepala keluarga, jika di sebuah Negara tanggung jawab kepada pemimpin Negara (Presiden), tetapi jika disebuah Madrasah yang memimpin dan mengkondisikan seluruh aktivitas yang ada dimadrasah adalah kepala madrasahny, agar dapat mencapai perbaikan yang maksimal.

Mengenai kesejahteraan ada sebuah hadist yang Nabi Muhammad SAW.. Sampaikan kepada kita melalui sahabatnya, haditsnya yaitu :

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ
عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ

²¹ Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung, ALFABETA, 2015) h. 138

عَنْ رَعِيَّتِهِ فَأَلَامِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ
وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ
بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ
عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : “Ibnu Umar r.a berkata : saya telah mendengar Rasulullah Saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala Negara akan diminta pertanggung jawaban prihal rakyat yang di pimpinnya. Seorang suami akan dimintai pertanggungjawaban prihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya prihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya, dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta per tanggung jawaban) dari hal yang dipimpinnya”. (H.R Bukhori Muslim)²²

Ada beberapa contoh gaya kepemimpinan di antaranya adalah sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian*)

Memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya secara penuh. Segala pembagian tugas dan tang tanggung jawab dipegang mutlak oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan yang ditunjuk. Setiap permasalahan

²² Hasan Asar, *Hadist-hadist pendidikan Sebuah akar-akar penelusuran ilmu pendidikan islam*, (Bandung: Cipta pustaka Media Printis) h. 130

mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahannya.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Maka dari pernyataan diatas berkaitan dengan Kepemimpinan yang Ideal dapat kita simpulkan secara jelas bahwa seorang Kepala Madrasah dalam memimpin sangat tergantung kepada situasi dan kondisi pendidik yang sedang dipimpinnya, karena setiap pendidik mempunyai kemampuan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Kepala madrasah harus mampu berperan dan berfungsi sebagai figure mediator, bagi perkembangan masyarakat. Dengan demikian pekerjaan kepala madrasah semakin hari semakin meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan.

5. Pengertian Supervisor

Secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat atau meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kretivitas, dan kinerja bawahan.²³

²³ E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Dan Kepala Madrasah*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, Cet. ke-5. 2015, h. 239

Untuk memberikan kerangka acuan mengenai pengertian supervisi, ada baiknya kita mengkaji kembali beberapa pendapat para ahli :

Sedangkan menurut N.A. Amentembun merumuskan bahwa supervisi pendidikan adalah perbaikan situasi pendidikan. Pendidikan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntutan kearah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya, dan pendidikan mutu belajar dan mengajar pada khususnya.²⁴

Pidarta (1998) mengutip pendapat jones, mengungkapkan bahwa supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidik yang ditunjukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia madrasah yang berhubungan dengan dengan tugas-tugas utama pendidikan.

Supervisi menurut Suhertian dalam bukunya, Maryono yang berjudul dasar-dasar dan Teknik menjadi supervisor pendidikan, supervisi adalah berkembang dari yang bersifat tradisional menjadi yang bersifat ilmiah, sebagai berikut :

- a. Sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur, berencana, dan secara kontinu
- b. Objektif, artinya ada data yang didapat berdasarkan observasi nyata bukan berdasarkan tafsiran pribadi.
- c. Menggunakan alat pencatatyang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untukmengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran dikelas.

²⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011), h. 312

Maka dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai bimbingan professional bagi pendidik-pendidik. yang mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan kinerja personil, perbaikan situasi belajar mengajar, dengan saran akhir pencapaian sebuah tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi, peserta didik dalam pembinaan ini, juga menyebabkan perbaikan atau peningkatan kinerja pendidik.

Sajalan dengan pengertian diatas supervisi dibagi menjadi beberapa bagian yaitu:

a) Supervisi administrasi

Supervisi akademik adalah supervisi yang objeknya menitik beratkan pengamatan aspek-aspek administrasi yang memperlancar terlaksananya proses pembelajaran, yang ditunjukan kepada pembinaan dalam memanfaatkan setiap saran bagi keperluan pembelajaran.

b) Supervisi lembaga

Supervisi lembaga adalah supervisi yang menebarkan atau menyebarkan objek pengamatan diseluruh madrasah jika supervisi akademik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka supervisi lembaga dimaksudkan untuk meningkatkan nama baik madrasah atau kinerja madrasah secara keseluruhan.

c) Supervisi akademik

Supervisi akademik adalah yang objeknya menitik beratkan pada masalah akademik, yaitu langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik untuk membantu peserta didik ketika dalam proses belajar, sasaran supervisi akademik adalah untuk meningkatkan. Proses pembelajaran salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi *klinis*.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari berbagai pengertian yang ada diatas bahwa supervisi adalah suatu pelayanan atau membantu. Mendorong, membimbing serta membina pendidik-pendidik agar dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran.

6. Peran supevisor

Supervisi berfungsi membantu, memberi, dan mengajak. Dilihat dari fungsinya dapat berperan sebagai:

a. Koordinator

Sebagai koordinator ia dapat mengkoordinasikan program belajar mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan berbeda-beda diantara pendidik-pendidik.

b. Konsultan

Sebagai konsultan ia dapat member bantuan yaitu bersama mengkonsultasikan masalah yang dialami pendidik baik secara individu maupun kelompok.

c. Pemimpin kelompok

Sebagai pemimpin kelompok ia harus mampu memimpin staf pendidik dalam pengembangan potensi kelompok. Pada saat mengembangkan kurikulum, menteri pembelajaran dan kebutuhan profesional pendidik-pendidik secara bersama.

d. Evaluator

Sebagai evaluator ia dapat membantu pendidik-pendidik dalam menilai hasil dan proses belajar mengajar.²⁵

²⁵ Piet A.Sahertian, *Konsep dasar dan Teknik Supervisi pendidikan*,(Jakarta, Rineka Cipta, 2008). h. 25

7. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Kepala madrasah merupakan wakil manajer dari administrator atas yang sehari-harinya melaksanakan kepemimpinan dibidang administrasi madrasah dan Supervisi pendidikan. Tugas kepala madrasah sebagai supervisor adalah membantu pendidik memperbaiki situasi belajar mengajar dalam arti yang luas. Misi utama Supervisi pendidikan adalah memberi pelayanan kepada pendidik untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi agar pendidik dapat mengajar secara efektif. Melakukan kerjasama dengan pendidik atau aggota staf lainnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum serta meningkatkan pertumbuhan profesionalisasi semua anggotanya.

Menurut Pater F. Olivia dalam bukunya Piet A. Suhertian berpendapat kepala madrasah sebagai supervisor dapat berperan sebagai:

- a. Koordinator
- b. Konsultan
- c. Pemimpin kelompok
- d. Evaluator

Sebagai koordinator ia dapat mengkoordinasikan program belajar mengajar tugas-tugas anggota staf sebagai kegiatan yang berbeda-beda diantara pendidik-pendidik. Sebagai konsultan ia dapat member bantuan , bersma mengkonsultasikan masalah yang dialami pendidik baik secara individual maupun secara kelompok. Sebagai pemimpin kelompok ia dapat memimpin sejumlah staf pendidik dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum , materi pelajaran dan kebutuhan professional pendidik-pendidik secara

bersama. Sebagai pemimpin kelompok ia dapat mengembangkan keterampilan dan kiat-kiat dalam bekerja untuk kelompok, bekerja dengan kelompok dan bekerja melalui kelompok. Sebagai evaluator ia dapat membantu pendidik-pendidik dalam menilai hasil proses belajar mengajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Akan tetapi menurut kimbal siles dalam bukunya Piet A. Suhertian adalah:

“Membuat, member support dan mengikutsertakan, bukan mengarahkan terus menerus”²⁶

Kepala madrasah sebagai supervisor atau mereka yang secara resmi ditunjuk oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas supervisor harus betul-betul mengerti bantuan apa sebenarnya yang dibutuhkan oleh pendidik dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesinalnya. Meningkatkan mutu pembelajaran menjadi landasan profesionalisme Supervisi pendidikan. Karenanya diperlukan perubahan dan pengembangan visi berorientasi pada mutu, kecerdasan siswa dan paradigm baru pendidikan.

8. Bentuk Supervisor Kepala Madrasah

untuk melaksanakan fungsi dan peranan pendidik Supervisi dalam hal ini adalah kepala madrasah khususnya pengajaran, perlu pemahaman tentang landasan dan siapa yang melaksanakan. Dalam usaha mempertinggi efesiensi dan

²⁶ Piet A. Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000) hlm.25

efektivitas proses pelaksanaan Supervisi pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah.²⁷ Kegiatan tersebut perlu dilandasi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Kegiatan Supervisi pendidikan harus dilandaskan atas filsafat pancasila. Ini berarti bahwa dalam melaksanakan bantuan untuk perbaikan proses belajar mengajar, supervisor harus dijiwai oleh penghayatan terhadap nilai-nilai pancasila.
- b. Pemecahan masalah Supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan ilmiah dan dilakukan secara kreatif.
- c. Keberhasilan Supervisi harus dilandaskan kepada pendekatan menunjang prestasi belajar peserta didik dalam proses belajar mengajar.
- d. Supervisi harus dapat menjamin kontinuitas perbaikan dan perubahan program pengajaran.
- e. Supervisi bertujuan mengembangkan keadaan yang Favorable untuk terjadi proses belajar mengajar yang efektif. Adapun pendekatan Supervisi yaitu:
 - 1). pendekatan langsung (direktif)

pendekatan direktif adalah cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Pendekatan direktif ini berdasarkan pemahaman terhadap psikologi behaviorisme. Prinsip behaviorisme adalah segala perbuatan berasal dari refleksi, yaitu respon terhadap stimulus. Oleh karena pendidik ini mengalami kekurangan, maka perlu diberi rangsangan agar ia beraksi. Bila pendidik tidak bermutu maka pendekatan ini digunakan. Perilaku supervisor pendekatan langsung

²⁷ Soejipto dan Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 239

adalah : (a) menjelaskan; (b) menjelaskan; (c) mengarahkan; (d) member contoh; (e) menetapkan tolak ukur; (f) menguatkan.

2). Pendekatan tidak langsung (non direktif)

Pendekatan tidak langsung adalah pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Pendekatan non-direktif berdasarkan pemahaman humanistic. Psikologi humanistic sangat menghargai orang yang akan dibantu. Supervisor tidak secara langsung menunjukan permasalahan. Tetapi terlebih dahulu mendengarkan secara aktif apa yang dikemukakan pendidik-pendidik. Prilaku supervisor pendekatan tidak langsung adalah: (a) mendengarkan; (memberiri penguatan; (c) menjelaskan; (d) menyajikan; (e) memecahkan masalah.

3). Pendekatan kolaboratif

Pendekatan adalah cara pendekatan yang memadukan direktif dan non-direktif menjadi pendekatan baru. Pendekatan ini berdasarkan psikologi kognitif. Psikologi kognitif beranggapan bahwa belajar adalah paduan antara kegiatan individu dengan lingkungan pada gilirannya nanti berpengaruh pada pembentukan aktivitas individu. Pada pendekatan ini supervisor maupun pendidik bersama-sama bersepakat untuk menetapkan struktur, proses dan kriteria dalam melaksanakan proses percakapan terhadap masalah yang dihadapi pendidik. Prilaku supervisor adalah sebagai berikut: (a) menyajikan, (b) menjelaskan, (c) mendengarkan, (d) memecahkan masalah, (e) negosiasi.

Selain pendekatan dalam Supervisi juga terdapat beberapa model yang dikembangkan. Pengertian model dalam uraian ini adalah suatu pola. Ada bebbagai

model yang berkembang, antara lain: model kompesial, model ilmiah, model klinis, model artistik.

a). Model Supervisi konvensional (tradisional)

Model ini merupakan reflexi dari kondisi masyarakat pada suatu saat kekuasaan yang otoriter dan feudal, akan berpengaruh pada sikap pemimpin yang otokrat dan korektif. Pemimpin cenderung untuk mencari-cari kesalahan. Mencari kesalahan dalam membimbing sangat bertentangan dengan prinsip dan tujuan Supervisi pendidikan. Akibatnya pendidik merasa tidak puas dan ada dua sikap yang tampak pada kinerja pendidik, yaitu acuh takacuh dan menantang.

Menurut Thomas Gordon (1988) praktek Supervisi caranya harus secara taktis pedagogis atau dengan perkataan lain, memakai bahasa penerimaan bukan memakai bahasa penolakan. Sehingga pendidik menyadari bahwa harus memperbaiki kesalahan. Pendidik akan senang hati melihat dan menerima bahwa ada yang harus diperbaiki.

b). Model ilmiah

Supervisi yang bersifat ilmiah memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) dilaksanakan secara berencana dan kontinu, (2) sistematis dan menggunakan prosedur serta Teknik tertentu, (3) menggunakan instrument pengumpulan data, (4) ada data yang objektif yang diperoleh dari keadaan yang riil.

Dengan menggunakan *merit rating*, skala penilaian atau *checklist*, para peserta didik menilai proses kegiatan belajar mengajar pendidik dikelas. Hasil penilaian ini diberikan kepada pendidik sebagai balikan terhadap penampilan

mengajar semester yang lalu. Hasil penelitian ini tidak berbicara kepada pendidik dan pendidik mengadakan perbaikan pada semester berikutnya.

c). Model klinis

Supervisi klinis adalah Supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar melalui siklus yang sistematis, dan perencanaan, pengamatan serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.

Supervisi klinis yang permulaan sekali memakai proses lima langkah, yaitu: (1) mendiskusikan hasil praobservasi. Kegiatan ini meminta pendidik menghadirkan rancangan pembelajaran yang akan diberikan dikelas, yang dihadiri peserta didik, (2) supervisor mengobservasi. Supervisor mengamati saksama tentang perilaku calon pendidik yang sedang mengajar, (3) strategi analisis. Strategi yang digunakan oleh pendidik dianalisis oleh supervisor, (4) diskusi tentang hasil Supervisi. Kedua belah pihak yaitu supervisor dan calon pendidik mendiskusikan hasil pembelajaran yang sudah dilakukan, (5) analisis sesudah berdiskusi. Supervisor dan calon pendidik menganalisis tentang keadaan diri mereka masing-masing²⁸

Ciri-ciri Supervisi klinis yaitu: (1) bantuan yang diberikan bukan bersifat intruksi atau memerintah. Tetapi tercipta hubungan manusiawi, sehingga pendidik-pendidik memiliki rasa aman, (2) apa yang disupervisi itu timbul dari harapan dan dorongan dari pendidik sendiri karena dia memang membutuhkan bantuan itu, (3) satuan tingkah laku mengajar yang dimiliki pendidik merupakan satuan yang terintegrasi. Harus dianalisa sehingga terlihat kemampuan apa,

²⁸ *Ibid*, h. 46

keterampilan apayang sfesifik yang harus diperbaiki, (4) suasana dalam pemberian Supervisi adalah suasanayang penuh kehangatan, kedekatan, dan keterbukaan, (5) Supervisi yang diberikan tudak hanya pada keterampilan mengajar tetapi juga mengenai kepribadian pendidik, (6) instrument yang digunakan untuk observasi disusun atas dasar kesepakatan supervisor dan pendidik, (7) balikan yang diberikan harus secepatnya dating dari pihak pendidik terlebih dulu, bukan supervisor.

Prinsip-prinsip Supervisi klinis yaitu: (a) Supervisi klinis yang dilaksanakan harus berdasarkan inisiatif pendidik terlebih dahulu, (b) ciptakan hubungan kemanusiaan yang bersifat interaktif dan rasa kesejawatan, (c) ciptakan suasana bebas dimana setiap orang bebas mengemukakan apa yang dialaminya, (d) objek kajian adalah kebutuhan professional pendidik yang riil yang sungguh mereka alami, (e) perhatian dipusatkan pada unsure-unsur yang spesifik yang harus diangkat untuk diperbaiki.

Supervisi klinis memiliki beberapa variasi. Variasi tersebut dikemukakan oleh Wallace dalam anjayi sebagai berikut: (1) Supervisi langsung. Proses Supervisi inisupervisor langsung mengarahkan dan member petunjuk pada pendidik. Supervisor member resep tentang cara memperbaiki kesalahan pendidik, (2) Supervisi alternative supervisor dalam Supervisi ini menunjukkan beberapa alternatif dalam proses pembelajaran, yang boleh dipilih salah satu pendidik, (3) Supervisi kolaborasi. Supervisor yang bekerja sama dengan pendidik yang disupervisi untuk menyelesaikan masalah-masalah dikelas, (4) Supervisi tidak langsung. Supervisor member kebebasan kepada pendidik untuk membuat atau

mencari pemecahan terhadap kesulitan-kesulitan dalam kelas pada waktu membina peserta didik belajar, (5) Supervisi kreatif. Supervisor mengkombinasi keempat variasi tersebut, atau memanfaatkan pandangan-pandangan yang terjadi pada sector lain, (6) Supervisi mengeksplorasi atau menolong dirinya sendiri dengan memanfaatkan kedalaman mengajar dalam kelas.

d). Model artistik

Supervisor yang mengembangkan model ini akan menampakkan dirinya dalam relasi dengan pendidik-pendidik yang dibimbing sedemikian baiknya sehingga para pendidik-pendidik merasa diterima. Ciri khas tentang model supervisi artistic ini adalah sebagai berikut: (1) supervisi yang artistik memerlukan perhatian agar lebih banyak mendengarkan dari pada berbicara; (2) supervisi artistic memerlukan tingkat pengetahuan yang cukup / keahlian khusus, untuk memahami apa yang dibutuhkan seseorang yang sesuai dengan harapannya, (3) supervisi yang artistik sangat mengutamakan sumbangan yang unik dari pendidik-pendidik dalam rangka mengembangkan pendidikan bagi generasi muda, (4) model artistic terhadap supervisi, menuntut untuk memberi perhatian lebih banyak terhadap proses kehidupan kelas dan proses situ diobservasi sepanjang waktu tertentu, sehingga diperoleh peristiwa-peristiwa yang signifikan yang dapat ditempatkan dalam konteks waktu tertentu, (5) model artistic terhadap supervisi memerlukan laporan yang menunjukkan bahwa dialog antar supervisor yang supervisi dilaksanakan atas dasar kepemimpinan yang dilakukan oleh kedua pihak, (6) model artistic terhadap supervisi memerlukan suatu kemampuan bahasa dalam cara mengungkapkan apa yang dimiliki terhadap orang lain yang dapat

membuat orang lain menagkap dengan jelas ciri ekspresi yang diungkapkan itu, (7) model artistik terhadap supervisi memerlukan kemampuan untuk menafsirkan makna dan peristiwa yang diungkapkan, sehingga oranglain dapat memperoleh pengalaman dan membuat mereka mengapresiasi yang dipelajari, (8) model artistik terhadap supervisi menunjukkan fakta bahwa supervisi yang bersifat individual dengan kekhasannya, sensitivitas dan pengalaman merupakan instrument yang utama yang digunakan di mana situasi pendidikan itu diterima dan bermakna bagi orang yang disupervisi.

9. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Supervisor

Apabila prinsip-prinsip supervisi diperhatikan dan benar-benar dilakukan oleh kepala madrasah kiranya dapat diharapkan semua madrasah akan berangsur angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan. Akan tetap kesusanggupan dan kemampuan seorang kepala madrasah dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil antara lain: (a) Lingkungan masyarakat dimana madrasah berada. Apakah madrasah itu dikota besar, dikota kecil, atau dipelosok. Dilingkungan masyarakat orang kaya atau dilingkungan masyarakat umumnya kurang ampu. Dilingkungan masyarakat intelek atau pedagang, petani, dan lain-lain. (b) besar kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah apakah madrasah itu merupakan kompleks madrasah yang besar. Banyak jumlah pendidiknya dan peserta didiknya. Memiliki halaman dan tanah yang luas atau

sebaliknya. (c) tingkatan dan jenis madrasah. Apakah madrasah yang dipimpinnya itu SD atau SMP. Madrasah umum atau madrasah kejuaraan, dan sebagainya. Kesemuanya itu memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu. (d) keadaan pendidik-pendidik dan pegawai-pegawai yang tersedia. Apakah pendidik-pendidik dimadrasah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial ekonominya, hasrat kemauan dan kemampuannya, dan sebagainya. (e) kecakapan dan keahlian kepala madrasah itu sendiri. Diantara faktor-faktor yang lain, faktor ini merupakan faktor yang terpenting. Bagaimana baiknya kondisi dan situasi madrasah yang tersedia jika kepala madrasah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan. Semuanya itu akan kurang berarti. Sebaiknya adanya kecakapan dan keahlian dan keahlian yang dimiliki oleh kepala madrasah, segala kekurangan yang ada akan menjadi pendorong dan perangsang untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakannya.²⁹

Kesanggupan dan kemampuan seorang kepala madrasah dipengaruhi oleh beberapa factor. Adapun beberapa factor yang dapat mempengaruhi supervisor antara lain :

a. Lingkungan masyarakat tempat madrasah itu berada

Apakah madrasah itu berada dikota besar, kota kecil, atau di pelosok. Dilingkungan masyarakat kaya atau lingkungan orang-orang yang umumnya kurang mampu. Di lingkungan masyarakat intelektual, pedagang atau petani, dan lain-lain.

²⁹ Sri Purwanti, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur," *eJournal Administrasi Negara* 1, no. 1 (2013): 210–224, [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal ajeng genap \(03-04-13-12-01-42\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/jurnal%20ajeng%20genap%20(03-04-13-12-01-42).pdf) [accessed: November 7, 2013].

b. Besar kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab madrasah

Apakah madrasah itu merupakan kompleks madrasah yang besar, banyak jumlah pendidik dan muridn ya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.

c. Tingkatan dan jenis madrasah

Apakah madrasah yang dipimpin itu adalah MI atau Madrasah lanjutan, MTs, NU, atau MAN dan lain sebagainya. Semuanya memiliki sifat dan sikap supervisi tertentu.

d. Keadaan pendidik dan pegawai tersedia

Apakah pendidik dimadrasah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan social-ekonomi, hasrat kemampuannya dan lain sebagainya.

e. Kecakapan kepala madrasah dan keahliannya

Diantara factor-faktor lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun, baiknya situasi dsn kondisi yang tersedia, jika kepala madrasah itu sendiri tidak memiliki kecakapan dan keahlian, yang diperlukan, semua itu tidak akan ada artinya, sebaliknya adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki kepala madrasah, segala kekurangan yang ada akan menjadi peransang untuk mendorong selalu memperbaiki dan menyempurnakannya.³⁰

³⁰ *Ibid*, h. 118

B. Profesionalisme Pendidik

1. Pengertian Profesionalisme Pendidik

Profesionalisme berasal dari kata *profesi* yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga dapat diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. (Webster, 1998).

Secara etimologi, istilah profesi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *profession* atau bahasa Latin, *profecus*, yang artinya mengakuai, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan secara terminologi, profesi merupakan suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan secara teoritis sebagai instrument untuk melakukan perbuatan praktis, bukan pekerjaan manual (Danin, 2002). Profesionalisme pendidik merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya, jabatan profesional tidak bisa dilakukan atau dipegang oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan tersebut. Melainkan melalui proses pelatihan dan pendidikan yang disiapkan secara khusus untuk bidang yang diembannya. Misalnya, seorang pendidik yang profesional yang memiliki potensi mendidik melalui pendidikan

seperti seperti (S1-PGSD, S1-Kependidikan, AKTA Pendidikan) yang diperoleh dari pendidikan khusus untuk bidang tersebut. Jadi kompetensi pendidik tersebut diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan sebelum orang itu menjalani profesi itu (*preservice training* atau pra-jabatan) maupun setelah menjalani suatu profesi (*in-service training*). Profesi juga dapat diartikan juga sebagai suatu jabatan dan pekerjaan yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperolehnya dari pendidikan akademis yang intensif (Wabster, 1989).

Menurut martinis yamin (2007) “profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan Teknik, dan prosedur berdasarkan intelektualitas. Sedangkan menurut jasin Muhammad (dalam Yunus Namsa, 2006),” profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknis dan prosedur yang ilmiah, memiliki dedikasi, serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli.” Pengertian dari profesi ini tersirat makna bahwa didalam suatu pekerjaan professional diperlukan Teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli.

Sementara itu, menurut Didi Atmadiliga, “profesi merupakan wewenang praktis suatu kejuruan yang bersifat pelayanan pada kemanusiaan secara intelektual spesifik yang sangat tinggi, yang didukung oleh penguasaan pengetahuan keahlian serta seperangkat sikap dan keterampilan teknik, yang diperoleh melalui dan latihan khusus yang penyelenggaraannya dilimpahkan kepada lembaga pendidikan tinggi, yang bersama memberikan izin praktik atau penolakan praktik dan

kelayakan praktik dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang diawasi langsung oleh pemerintah maupun asosiasi profesi yang bersangkutan.”

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu bidang pekerjaan atau keahlian tertentu yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap, dan keterampilan tertentu yang mana itu semua diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis yang intensif.

Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecakapan yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik dan Dosen). Menurut Djaman Satori, “professional menunjukkan pada dua hal. *Pertama*, orang yang menyandang suatu profesi, misalnya, “Dia seorang professional”. *Kedua*, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan dengan profesinya. “Dalam pengertian kedua ini, istilah professional dikontraskan dengan “non-profesional” atau “amatiran”. Dalam kegiatan sehari-hari seorang professional melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu yang telah dimilikinya, jadi tidak asal-asalan.

Sementara menurut Walter Janson (1959) professional (*professionals*) sebagai “seseorang yang menampilkan suatu tugas khusus yang mempunyai tingkat kesulitan lebih dari biasa dan mempersyaratkan waktu persiapan dan pendidikan cukup lama untuk menghasilkan pencapaian keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang berkadar atau berkualitas tinggi”.

H.A.R Tilaar (2002:86) menjelaskan bahwa seorang professional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang professional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan dengan cara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang professional akan terus menerus akan meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengertian profesionalisme adalah suatu pandangan terhadap keahlian tertentu yang diperlukan di pekerjaan tertentu, yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan. (Arifin, 1995:105). Jadi profesionalisme lebih mengarah pada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesi yang di embannya.

Profesionalisme pendidik merupakan kondisi, arah, nilai tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, pendidik yang professional adalah pendidik yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa pendidik professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang pendidikan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dengan kemampuan maksimal. Pendidik yang professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan

baik. Serta memiliki pengalaman yang luas di bidangnya. Sedangkan Oemar Hamalik (2006:27) mengemukakan bahwa guru professional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah Negara dan telah pengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.³¹

2. Peranan Pendidik

Peran pendidik yang dimaksud disini adalah berkaitan dengan peran pendidik dalam proses pembelajaran. Pendidik merupakan factor penentu yang sangat dominan pada pendidikan pada umumnya, karena pendidik memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbale balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, dimana dalam proses tersebut terkandung multiperan dari pendidik.

Peranan pendidik meliputi banyak hal, yaitu pendidik dapat dapat berperan sebagai pengajar , pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.

Peranan pendidik berkaitan dengan kompetensi guru

a. Pendidik Melakukan Diagnosis Terhadap Prilaku Siswa

³¹ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h. 15

Pada dasarnya pendidik harus mampu membantu kesulitan-kesulitan yang dihadapi siswanya dalam proses pembelajaran, untuk itu guru dituntut untuk mengenal lebih dekat kepribadian siswanya. Proses *assessing* atau memperkirakan keadaan siswa adalah langkah awal untuk mengetahui lebih lanjut kondisi siswa untuk kemudian dievaluasi agar lebih kongkret dan mendekati tepat untuk mengetahui betul peserta didiknya akan mempermudah memberikan materi pelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, minat, dan bakat peserta didiknya.

b. Pendidik Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Perencanaan pembelajaran adalah membuat persiapan pembelajaran. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika tidak mempunyai persiapan serta kesiapan pembelajaran yang baik, maka peluang untuk tidak terarah terbuka lebar, bahkan mungkin cenderung untuk melakukan improvisasi sendiri tanpa acuan yang jelas. Mengacu pada hal tersebut, pendidik diharapkan dapat melakukan persiapan belajar baik menyangkut materi pembelajaran ataupun kondisi psikis dan psikologi yang kondusif bagi berlansungnya proses pembelajaran.

c. Pendidik Melaksanakan Proses Pembelajaran

Peran pendidik yang ketiga ini meegang peranan yang sangat penting. Karena disinilah proses interaksi pembelajaran dilaksanakan, oleh karena itu ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian bagi para pendidik, yaitu :

- 1) Mengatur waktu berkenaan dengan berlansungnya proses belajar mengajar yang meliputi pengaturan alokasi waktu seperti kegiatan awal lebih kurang 20%, materi pokok 80%, dan untuk penutup 20%.

- 
- 2) Memberikan dorongan kepada peserta didik agar tumbuh semangat untuk belajar, sehingga minat belajar tumbuh kondusif dalam diri peserta didik. Pendidik harus senantiasa mampu memberikan kelebihan bidang yang dipelajari dan manfaaat yang akan didapat degan mempelajarinya. Menumbuhkan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan *reinforcement*, yaitu memberikan pengaturan dalam bentuk penghargaan, baik dengan sikap, gerakan anggota badan, ucapan, dan bentuk tertulis. Hal ini dilakukan sebagai respons positif terhadap tindakan yang dilakukan oleh siswa.
- 3) Peran pendidik berikutnya mengamati peserta didiknya dalam berbagai kegiatan baik yang bersifat formal di ruang kelas maupun didalam kegiatan ekstra kulikuler. Mengacu pada hal pengamatan ini pendidik harus mengetahui peserta didik mana yang membutuhkan pembinaan yang lebih, atau diberi tugas individu, atau mungkin diberikan *remedial teaching* sebagai tindak yang telah diberikan.
- 4) Melaksanakan diskusi dalam kelas. Dalam sistem pendidikan yang demokratis, diskusi adalah wahana yang tepat untuk menciptakan dan menumbuhkan siswa yang kreatif dan produktif dan serta terlatih untuk berargumentasi secara sehat serta terbiasa menghadapi perbedaan kegiatan dalam kelompok kecil sangat baik untuk menggali potensi peserta didik, karena peserta didik akan berperan aktif lebih besar dalam aktivitas pembelajarannya.

5) Memberikan informasi lisan maupun tertulis dengan bahasa sederhana dan mudah dimengerti peserta didik. Hanya saja peran pendidik tidak terlalu dominan, sebab dapat dibayangkan jika peserta didik dari waktu ke waktu hanya menjadi pendengar setia mungkin proses pendidikan tidak akan menghasilkan lulusan yang optimal. Dalam konsep Norman Doldi ini jumlah waktu memberikan informasi (ceramah) hanya sedikit saja.

6) Peran jenis ini adalah dimana pendidik memberikan masalah untuk diperoleh solusi alternatifnya, sehingga peserta didik dapat menggunakan daya pikirnya dan daya nalarnya secara maksimal. Baik dengan menggunakan metode berfikir induktif ataupun deduktif.

7) Memberikan pertanyaan dan memberikan respons terhadap pertanyaan yang diajukan peserta didik. Langkah ini menunjukkan proses yang sangat manusiawi dimana manusia selalu ingin tahu terhadap suatu persoalan atau masalah. Keterampilan yang ada dalam bertanya dan menjawab adalah merupakan kompetensi yang harus dimiliki pendidik.

8) Menggunakan alat peraga seperti OHP, Proyektor, TV dan lainnya yang dapat kita rancang sendiri. Mengingat alat ini sangat membantu dalam proses belajar mengajar, dengan harapan peserta didik tidak terlalu jenuh. Pendidik harus berupaya dalam menguasai penggunaan alat-alat bantu tersebut.

d. Pendidik Sebagai Pelaksana Administrasi Madrasah

Konsep Norman Dodi ini berkaitan dengan kewajiban pendidik untuk menjalankan administrasi madrasah dengan baik. Sehingga administrasi madrasah tidak melulu tertumpu pada kepala madrasah dan tata usaha. Peran pendidik disini dimaksudkan untuk lebih memahami peserta didik tidak hanya dari hasil tatap muka saja, akan tetapi menyangkut segala hal yang berkaitan dengan peserta didik. Lebih jauh Usman (1999:12) mengungkapkan peran pendidik sebagai administrator adalah sebagai berikut.

- 
- 1) Pengambil inisiatif, pengarah, dan penilai kegiatan-kegiatan pendidikan.
 - 2) Wakil masyarakat yang berarti dalam lingkungan madrasah pendidik menjadi anggota masyarakat.
 - 3) Penegak disiplin.
 - 4) Pelaksana administrasi pendidikan.
 - 5) Orang yang ahli dalam suatu mata pelajaran.
 - 6) Pemimpin generasi muda, karena ditangan pendidiklah nasib suatu generasi dimasa mendatang.
 - 7) Penyampai informasi kepada masyarakat tentang perkembangan kemajuan dunia.

e. Pendidik Sebagai Komunikator

Peran pendidik dalam kegiatan ini menyangkut proses pembuatan pencapaian informasi baik kepada diri sendiri, kepada anak didiknya, kepada atasannya, kepada orang tua murid dan kepada masyarakat pada umumnya.

Komunikasi pada diri sendiri menyangkut upaya intofeksi (koreksi diri) agar setiap langkah dan gerakannya tidak menyalahi kode etik pendidik, baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar. Komunikasi kepada anak didik merupakan peran yang sangat strategis, karena seandainya apapun manakaladia tidak mampu berkomunikasi dengan baik dengan anak didiknya maka proses belajar mengajar akan kurang optimal. Komunikasi yang edukatif pada anak didik akan menciptakan hubungan yang harmonis. Sedangkan komunikasi kepada atasan, orang tua, dan masyarakat adalah sebagai pertanggungjawaban moral.

f. Pendidik Mampu Mengembangkan Keterampilan Diri

Merupakan suatu tuntutan bahwa setiap pendidik harus mengembangkan keterampilan pribadinya dengan terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, karena jika tidak demikian maka pendidik akan ketinggalan zaman dan mungkin pada akhirnya akan sulit menjalani dan mengarahkan anak didiknya kepada masa dimana ia akan menjalani kehidupan.

g. Pendidik Dapat Mengembangkan Potensi Peserta Didik

Dalam melakukan kegiatan jenis ini pendidik harus mengetahui betul potensi anak didik. Karena berangkat dari potensi itu lah pendidik menyiapkan strategi pembelajaran yang sinerjik dengan potensi anak didik.faktor ‘Bagaimana’ memegang peran penting dalam upaya mengembangkan potensi anak didik, hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan diri untuk menjadi manusia seutuhnya yang akan mampu membangun diri dan masyarakat lingkungannya.

Berkenaan dengan pernyataan diatas, berikut ini adalah peranan yang dianggap paling dominan dan diklarifikasikan sebagai berikut:

a) Pendidik Sebagai Demonstrator

Melalui peranannya sebagai demonstrator , pendidik hendaknya menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dan mengembangkannya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai peserta didik.

Sebagai pengajar ia harus membantu perkembangan peserta didik untuk dapat menerima, memahami, serta menguasai ilmu pengetahuan. Untuk itu pendidik hendaknya menyampaikan fakta-fakta atau cara-cara secara tepat dan menarik kepada peserta didik, sehingga penyerapan materi pelajaran oleh peserta didik dapat lebih optimal.

b) Pendidik Sebagai Pengelola Kelas

Dalam perannya sebagai pengelola kelas (*learning managers*). Pendidik hendaknya mampu melakukan penanganan kepada kelas, karena merupakan lingkungan yang perlu diorganisasi.

Lingkungan ini diatur dan diawasi agar kegiatan pembelajaran terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan. Pengawasan terhadap sekitar lingkungan sangat berpengaruh dan dapat menjadi salah satu yang menentukan sejauh mana lingkungan tersebut menjadi lingkungan yang baik. Lingkungan yang baik adalah yang bersifat menantang dan merangsang peserta didik untuk belajar, memberikan rasa aman, dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Kualitas dan kuantitas belajar peserta didik dalam kelas tergantung pada banyak factor, antara lain adalah pendidik, hubungan pribadi antara peserta didik dalam kelas, serta kondisi umum dan suasana didalam kelas.

Tujuan utama mengelola kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas untuk berbagai kegiatan pembelajaran agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan peserta didik dan menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan peserta didik untuk bekerja dan belajar serta membantu peserta didik untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Sebagai manajer, pendidik bertanggung jawab memelihara lingkungan fisiknya, agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses-proses intelektual dan social dalam kelasnya. Dengan demikian, pendidik tidak hanya mementingkan peserta didik belajar, tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif di kalangan peserta didik. Tanggung jawab sebagai manajer yang penting bagi pendidik adalah membimbing pengalaman-pengalaman peserta didik sehari-hari ke arah *self direct behavior*.

Salah satu manajemen kelas yang baik adalah menyediakan kesempatan bagi peserta didik sedikit demi sedikit mengurangi ketergantungan kepada pendidik, sehingga mereka mampu membimbing kegiatan sendiri. Peserta didik harus belajar melakukan *self control* dan *self activity* melalui proses bertahap. Sebagai manajer lingkungan belajar, pendidik hendaknya mampu mempergunakan pengetahuan tentang teori belajar-mengajar dan teori pengembangan sehingga memungkinkan untuk menciptakan situasi belajar-mengajar yang menimbulkan kegiatan belajar pada peserta didik akan mudah dilaksanakan dan sekaligus memudahkan pencapaian tujuan yang diharapkan.

c) Pendidik sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator pendidik hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup untuk media, pendidikan, dan media pendidikan, merupakan alat komunikasi guna lebih mengefektifkan proses belajar mengajar.

Dengan demikian jelaslah bahwa media pendidikan merupakan dasar yang sangat diperlukan yang bersifat melengkapi dan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pendidikan dan pengajaran di madrasah.

Pendidik tidak cukup hanya memiliki pengetahuan tentang media pendidikan, tetapi harus memiliki keterampilan memilih dan menggunakan serta mengusahakan media itu dengan baik. Untuk itu pendidik perlu untuk memahami latihan-latihan praktik secara berkelanjutan dan sistematis baik melalui *preservice training*, maupun melalui *in-service training*.

Memilih dan juga menggunakan media pendidikan harus sesuai dengan tujuan, materi, metode, evaluasi, dan kemampuan pendidik serta minat dan kemampuan peserta didik.

Sebagai mediator pendidikpun menjadi perantara antara hubungan manusia. Untuk keperluan itu, pendidik harus trampil menggunakan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi tujuannya adalah agar pendidik dapat menciptakan secara maksimal kualitas lingkungan yang interaktif. Dalam hal ini ada tiga macam kegiatan yang dapat dilakukan pendidik yaitu mendorong berlansungnya tingkah laku sosial yang baik, mengembangkan gaya interaksi pribadi, dan menambah hubungan baik atau positif dengan peserta didik.

Sebagai fasilitator, pendidik hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang kiranya berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar, baik yang berupa narasumber, buku teks, majalah, atau pun surat kabar.

d) Pendidik sebagai evaluator

Dalam dunia pendidikan, kita ketahui bahwa setiap jenis pendidikan atau bentuk pendidikan pada waktu-waktu tertentu selama satu periode. Pendidikan selalu diadakan evaluasi artinya penilaian yang telah dicapai, baik oleh pihak terdidik maupun pendidik.

Demikian pula setiap proses belajar mengajar, pendidik hendaknya menjadi evaluator yang baik. Penilaian dilakukan untuk mengetahui apakah yang telah dirumuskan itu tercapai atau tidak, apakah materi yang diajarkan sudah dikuasai atau belum oleh peserta didik, dan apakah metode yang digunakan sudah cukup tepat.

Penilaian perlu dilakukan, karena dalam penilaian, pendidik dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan peserta didik terhadap materi pelajaran, serta ketepatan metode mengajar yang digunakan. Tujuan lain penilaian antara lain ialah untuk mengetahui kedudukan siswa didalam kelas atau kelompoknya.

Dalam penilaian, guru dapat menetapkan apakah seorang peserta didik termasuk kedalam kelompok peserta didik yang pintar, sedang, kurang, atau cukup baik, dikelasnya, jika dibandingkan dengan teman-temannya.

Dengan menelaah pencapaian tujuan mengajar, pendidik dapat mengetahui apakah proses belajar-mengajar yang dilakukan cukup efektif, cukup membererikan hasil yang baik dan memuaskan. Atau bahkan sebaliknya, maka jelaslah bahwa pendidik hendaknya mampu dan terampil dalam melaksanakan penilaian, karena dalam penilaian, pendidik dapat mengetahui prestesiyang dicapai oleh peserta didik setelah ia melaksanakan proses belajar mmengajar.

Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, pendidik hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini merupakan umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjunya. Dengan demikian, proses belajar mengajar akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal.³²

Dari urai diatas, maka jelaslah bahwa pendidik mempunyai peranan utama dan sangat menentukan dalam pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar, dimana kegiatan belajar-mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

3. Kinerja Pendidik Profesional

Kualitas kinerja pendidik meliputi beberapa hal pokok yang berkenaan dengan: (1) pengertian kinerja; (2) kualitas kinerja pendidik; dan (3) ukuran kualitas kinerja pendidik.

³² *Ibid*, h. 58

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992). Sementara itu, menurut August W. Smith *performance is output derives from proses, human or otherwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa factor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment, dan validity* (Noto Atmojo, 1992).

Berkaitan dengan kinerja pendidik, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan pendidik dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang pendidik merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan, pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Adapun ukuran kerja menurut T.R Mitchell (1989) dapat dilihat dari *quality of work, promptness, initiative and communication*. Keempat komponen tersebut adalah ukuran standar kinerja yang dapat kita jadikan dasar ataupun acuan untuk mengetahui baik-buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang tenaga pendidik.

Standar kinerja pendidik dapat dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan kegiatan, harapan dan kebutuhan serta harapan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, sering kali kinerja pendidik dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan kinerja yang kurang efektif. Dengan kata lain,

standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi:

- 1). Hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi
- 2). Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi
- 3). Kepuasan mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
- 4). Keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja pendidik, Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa, standar kinerja pendidik itu berhubungan dengan kualitas pendidik dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan peserta didik secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan pembelajaran; (4) melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang aktif dari pendidik.

Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang pendidik, antara lain yaitu: (1) menguasai bahan atau materi pelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) mengelola kelas; (4) menguasai landasan pendidikan; (5) menggunakan media dan sumber pembelajaran; (6) menilai prestasi belajar peserta didik; (8) mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah; (9)

mengenal fungsi dan pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna untuk keperluan pembelajaran.

Sementara menurut peraturan menteri pendidikan Nasional republik indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik dikembangkan secara utuh ke dalam empat kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik
2. Kompetensi kepribadian
3. Kompetensi social, dan
4. Kompetensi professional.³³

4. Kriteria kualitas kinerja pendidik

Kualitas Kinerja Pendidik Dinyatakan Dalam Pengaturan Menteri Pendidikan Nasional Republic Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik. Dijelaskan bahwa standar kompetensi pendidik dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu. Kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja pendidik.

Standar kompetensi pendidik mencakup kompetensi inti pendidik yang dikembangkan menjadi kompetensi pendidik PAUD/TK/RA, pendidik SD/MI, dan pendidik mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.

Menurut Glasser (1998), berkenaan dengan kompetensi pendidik ada empat hal yang harus dikuasai pendidik, yaitu menguasai bahan pelajaran, mampu

³³ *Ibid*, h. 50

mendiagnosis tingkah laku peserta didik, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu mengevaluasi hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan penjelasan diatas, serta nerbagai kompetensi pendidik yang dikemukakan sebelumnya, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh seriap pendidik yang akan dijadikan tolak ukur kualitas kinerja pendidik adalah:

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi peserta didik. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang pendidik harus mampu mengembangkan kurikulum berdasarkan tingkat satuan pendidikannya masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal.

Di samping itu, pendidik harus menerapkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pembelajarannya, yaitu menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang relevan dan menarik perhatian peserta didik sehingga tujuan pembelajaran tercapai secara maksimal.

Pendidik harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan pendidik juga harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kriteria kompetensi pedagogik meliputi sebagai berikut:

- 1) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

- 2) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, cultural, emosional, dan intelektual.
- 3) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 4) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 5) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 8) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- 9) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

b. Kompetensi kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai pendidik harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Pendidik harus dapat memengaruhi kearah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik peserta didik sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak, dan kepribadian peserta didik yang kuat. Pendidik diruntut harus mampu membelajarkan kepada peserta didiknya tentang kedisiplinan diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib dan belajar bagaimana harus bertindak. Semuanya itu akan berhasil apabila pendidik juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kriteria kompetensi kepribadian meliputi:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi pendidik, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi pendidik.

c. Kompetensi Sosial

Pendidik dimata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan kehidupannya sehari-hari. Pendidik

perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dikatakan demikian karena dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan madrasah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua peserta didik, para pendidik tidak akan mendapat kesulitan. Dalam kemampuan sosial tersebut, meliputi kemampuan pendidik dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.³⁴

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kriteria kompetensi sosial meliputi:

- 1) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 2) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

5. Kompetensi Profesionalisme Pendidik

Kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai kondisi yang dipersyaratkan. Dengan kata lain, kompetensi dapat dipahami sebagai kecakapan atau kemampuan.

³⁴ *Ibid*, h. 53

Kompetensi pendidik, yaitu merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Pendidik yang perilakunya menjadi panutan siswa dan masyarakat pada umumnya harus dapat mengimplementasikan tujuan-tujuan pendidikan yang akan dicapai baik dari tataran tujuan nasional maupun madrasah dan untuk mengantarkan tujuan tersebut, pendidik harus memiliki kecakapan dan kemampuan yang menyangkut landasan pendidikan dan juga psikologi perkembangan peserta didik, sehingga strategi pembelajaran akan diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada di lingkungannya.

Istilah professional berarti orang yang mempunyai keahlian, pekerjaan yang bersifat professional, yaitu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang disiapkan untuk itu. Pendidik yang professional adalah mereka yang secara spesifik memiliki pekerjaan yang didasari oleh keahlian keguruan dan pemahaman yang mendalam terhadap landasan kependidikan, atau secara akademis memiliki pengetahuan teori-teori kependidikan dan memiliki keterampilan untuk dapat mengimplementasikan teori kependidikan tersebut.

Kaitannya dengan kinerja pendidik yang sangat penting dan sangat menentukan dalam proses pembelajaran, karena bagi peserta didik sering dijadikan contoh, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri oleh karena itu pendidik seyogyanya memiliki kemampuan yang memadai untuk mengembangkan peserta didiknya secara utuh.

a. Keterampilan Merencanakan Pembelajaran

Tugas-tugas pendidik dalam merencanakan pembelajaran meliputi kemampuan dalam memahami tujuan pembelajaran, melakukan analisis pembelajaran, mengenali perilaku peserta didik, mengidentifikasi karakteristik peserta didik, merumuskan tujuan pembelajaran, mengembangkan butir-butir tes, mengembangkan materi pembelajaran, mengembangkan media dan metode pembelajaran, menerapkan sumber-sumber pembelajaran, mengoordinasikan segala faktor pendukung, mengembangkan dan melakukan penilaian awal terhadap rencana pembelajaran, merevisi pembelajaran, dan melakukan penilaian akhir terhadap rencana pembelajaran.

b. Keterampilan Melaksanakan Pembelajaran

Keterampilan ini merujuk kepada tugas profesional pendidik dalam menciptakan satu sistem atau melakukan aktivitas-aktivitas pembelajaran dan menutup pembelajaran. Ada tiga tugas atau aktivitas pokok dalam melaksanakan pembelajaran, yaitu: membuka pembelajaran, mengelola pembelajaran, dan menutup pembelajaran.

Dalam mengelola aktivitas pembelajaran, digunakan materi dan berbagai media dan metode, sumber dan berbagai faktor pendukung. Pendidik harus melakukan aktivitas strategic, yang meliputi member penjelasan, ide, mendemonstrasikan, mendefinisikan, membandingkan, memotivasi, membimbing, mendisiplinkan, bertanya, dan memberikan penguatan.

Dalam mengimplementasikan pembelajaran ini, pendidik harus memiliki keterampilan tertentu, meliputi pengetahuan dan kemampuan. Melakukan


kegiatan pembelajaran pada dasarnya menciptakan sistem pembelajaran sesuai yang direncanakan sebelumnya. Sedangkan kemampuan yang harus dimiliki meliputi kemampuan membuka pelajaran, kemampuan menjelaskan, memberi ide, mendemonstrasikan, mendefinisikan, membandingkan, memotivasi, mendisiplinkan bertanya, maupun mendorong peserta didik untuk bertanya, maupun mendorong peserta didik untuk berfikir, memberikan penguatan, dengan menggunakan materi dan berbagai sifat, metode, media, sumber belajar dan semua faktor yang sesuai dan kemampuan untuk menyimpulkan pembelajaran.

c. Keterampilan Menilai Pembelajaran

Tugas pendidik dalam menilai pembelajaran meliputi melakukan penilaian dengan menggunakan instrument penilaian yang telah dikembangkan pada waktu merencanakan pembelajaran, melakukan modifikasi dan penskoran, dan member motivasi serta tindak lanjut perbaikan proses dan memberikan pembelajaran remedial.

Keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas penilaian pembelajaran adalah harus memahami metodologi penilaian pembelajaran, antara lain teknik dan alat penilaian, criteria penilaian yang baik, bentuk dan jenis tes, penskoran, statistic yang berhubungan dengan penilaian, serta program pelaksanaan remedial dan pengayaan.

Ada beberapa jenis kompetensi yang berkaitan dengan kompetensi pendidik, baik yang menyangkut kompetensi pribadi, maupun kompetensi profesional, Usmant (1999:16) mengungkapkan bahwa ada sejumlah kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh pendidik, yaitu:

- 
- a. menguasai landasan kependidikan
 - 1) memahami tujuan untuk mencapai tujuan pendidikan
 - 2) mengenal fungsi madrasah dan masyarakat
 - 3) mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
 - b. Menguasai Materi /Bahan Pembelajaran
 - 1) Menguasai bahan pelajaran sesuai dengan kurikulum
 - 2) Menguasai bahan pengayaan
 - c. Menyusun program pembelajaran
 - 1) Menetapkan tujuan pembelajaran
 - 2) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
 - 3) Memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran
 - 4) Memilih dan mengembangkan media pembelajaran
 - 5) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar
 - d. Melaksanakan program pembelajaran
 - 1) Menciptakan program pembelajaran yang tepat
 - 2) Mengatur ruang belajar
 - 3) Mengelola interaksi pembelajaran
 - e. Menilai hasil proses pembelajaran
 - 1) Menilai prestasi pendidik untuk kepentingan pembelajaran
 - 2) Menilai proses pembelajaran yang telah dilaksanakan

Ruang lingkup standar kompetensi pendidik meliputi tiga komponen kompetensi, yaitu:

- a. Kompetensi pengelolaan pembelajaran yang mencakup penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar-mengajar, menilai prestasi belajar peserta didik, dan melaksanakan tindak lanjut hasil belajar.
- b. Kompetensi pengembangan potensi yang diorientasikan kepada pengembangan sebuah profesi
- c. Kompetensi penguasaan akademik yang mencakup pemahaman wawasan pendidikan, penguasaan bahan kajian akademik.

C. Supervisi Pendidikan

1. Pengertian Supervisi pendidikan

Supervisi berasal dari bahasa inggris yaitu “*supervision*” yang berarti pengawas atau kepengawasan. Orang yang melaksanakan pekerjaan Supervisi ini disebut supervisor. Dalam arti morfologis, super= atas, lebih dan visi= lihat, penglihatan, pandangan, pendidikan, pengalaman, kedudukan, pangkat atau jabatan posisi dan sebagainya.³⁵

Supervisi adalah salah satu usaha menstimulasi, mengkoordinasikan dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan pendidik dimadrasah baik secara individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Supervisi yang mengaju kepada usaha perbaikan situasi belajar mengajar akan tetapi nampaknya masih terdapat

³⁵ Ngalim purwanto, *Administrasi dan supervisi pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2010, h. 118

banyak keragaman dalam menafsirkan istilah tersebut. Hal tersebut akan membawa implikasi yang berbeda pula dalam melaksanakannya.³⁶

Supervisi memiliki beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan kontinu, pengembangan kemampuan personil, perbaikan situasi belajar mengajar, dengan saran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik.

2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi adalah agar dapat mengetahui situasi untuk mengukur tingkat perkembangan kegiatan madrasah dalam usahanya mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dengan kata lain tujuan supervisi adalah mengembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik atau mengadakan evaluasi untuk pengukuran kemajuan madrasah atau madrasah Dalam undang-undang pendidikan nasional tentang pendidikan dan pengajaran no. 12 tahun 1954 bab XVI pasal 27 yang berbunyi “pengawasan pendidikan dan pengajaran berarti memberi pimpinan kepada para pendidik untuk mencapai kesempurnaan didalam pekerjaannya”¹⁵ Tujuan khusus supervisi pendidikan yang merupakan tugas-tugas khusus menjamin mutu lulusan sesuai dengan standar nasional pendidikan.³⁷

supervisor yaitu: (a) membina pendidik untuk lebih memahami tujuan umum pendidikan; (b) membina pendidik mengatasi problem-problem peserta didik de Mts kemajuan prestasi belajarnya; (c) membina pendidik dalam mempersiapkan peserta didik-peserta didiknya untuk menjadi anggota masyarakat yang produktif,

³⁶

³⁷ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, “Introduction and Aim of the Study,” *Acta Pædiatrica* 71 (1982): 6–6.

kreatif, etis serta religious; (d) membina pendidik dalam meningkatkan kemampuan mengevaluasi, mendiagnosa kesulitan belajar, dan seterusnya; (e) membina pendidik- pendidik dalam memperbesar kesadaran tentang tata kerja demokrasi, kooperatif serta kegotongroyongan; (f) memperbesar ambisi pendidik dan karyawan dalam meningkatkan mutu profesinya; (g) membina pendidik dan karyawan meningkatkan pop ularitas madrasahny; (h) melindungi pendidik dan karyawan pendidikan terhadap tuntutan serta kritik-kritik tak wajar dari masyarakat; (i)mengembangkan sikap kesetiakawanan dan ketemansejawatan dari seluruh tenaga pendidikan.

3. Prinsip dan Teknik Supervisi

Ada beberapa prinsip dan teknik supervisi, yaitu sebagai berikut:

a). Prinsip Supervisi

Dapat kita ketahui betapa banyak dan besar tanggung jawab Kepala Madrasah sebagai supervisor. Kepala Madrasah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi agar dalam pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

a. Prinsip ilmiah

Prinsip ilmiah mengandung cirri-ciri sebagai berikut :

- 1) Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyaraan pelaksanaan proses belajar mengajar.
- 2) Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis terencana.
- 3) Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data seperti angker, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.

b. Prinsip Demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada pendidik berdasarkan hubungan menjunjung tinggi harga diri dan martabat pendidik, bukan berdasarkan atasan dan bawahan.

c. Prinsip Kerjasama

Mengembangkan usaha atau menurut istilah supervisi “*sharing of idea, sharing of experience*”member support mendorong, menstimulasi pendidik, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

d. Prinsip konstruktif dan kreatif

Setiap pendidik akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan dengan cara-cara yang menegangkan dan menakutkan.

Oleh karena itu seperti yang dikatakan oleh Moh. Rifai, MA untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi sebaik-baiknya, Kepala Madrasah hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (realistis, mudah dilaksanakan)
- b. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif,yaitu pada yang dibimbing dan diawasi harus menimbulkan dorongan untuk kerja
- c. Supervisi harus didasarkan atas hubungan professional, bukan atas dasar hubungan pribadi
- d. Supervisi harus sederhana dan informal dalam melaksanakannya
- e. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharapkan hasil, dan tidak boleh lekas merasa kecewa.
- f. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan
- g. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan atau kekuasaan pribadi
- h. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter) karena dapat menimbulkan perasaan gelisah atau bahkan antisipasi dari pendidik-pendidik.
- i. Supervisi harus selalu menghitung kesanggupan, sikap, dan mungkin kesanggupan pendidik-pendidik dan pegawai.
- j. Supervisi harus dapat memberi perasaan aman pada pendidik-pendidik/pegawai madrasah yang disupervisi.
- k. Supervisi juga hendaknya bersifat preventif, korektif, dan kooperatif. *Preventif* berarti berusaha mencegah jangan sampai menimbulkan hal-hal yang negative. Sedangkan korektif yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat. Dan kooperatif yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat. Dan kooperatif mengandung arti yaitu mencari kesalahan-kesalahan atau kekurangan-kekurangan dan berusaha memperbaikinya dilakukan bersama-sama oleh supervisor dan orang-orang yang diawasi.³⁸

³⁸ *Ibid*, h.86

Jika hal-hal tersebut diatas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala madrasah, dapat diharapkan setiap madrasah akan berangsur-angsur maju dan berkembang sehingga tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

4. Teknik-teknik Supervisi Pendidikan

Teknik Supervisi adalah cara-cara yang dilakukan supervisor dalam rangka usahanya untuk membantu atau meningkatkan profesionalisme pendidik-pendidiknya. Secara garis besar, cara atau tehnik Supervisi digolongkan menjadi dua yaitu, teknik perseorangan dan teknik kelompok. Namun teknik an dibahas dalam penelitian ini hanya pada teknik individualatau serseorangan saja.

Dalam hal ini yang termasuk teknik perseorangan dalam Supervisi pendidikan antara lain:

a. Kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas adalah kunjungan yang sewaktu-waktu yang dilakukan oleh supervisor (kepala madrasah, pemilik atau pengawas) untuk melihat atau mengamati seseorang yang sedang belajar.

Tujuannya adalah membantu pendidik yang belum berpengalaman mengatasi kesulitan dalam mengajar. Kunjungan dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan kunjungan kelas tanpa diberitahu, kunjungan kelas dengan pemberitahuan dan kunjungan kelas keatas undangan pendidik.³⁹

b. Kunjungan Observasi (*Classroom observation visits*)

Kunjungan observasi dapat dilakukan dimadrasah sendiri (*interschool visits*) atau dengan mengadakan kunjungan ke madrasah lain (*interschool visits*). Sama

³⁹ Ngalm purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2020, h. 121

halnya dengan kunjungan kelas, kunjungan observasi juga diikuti dengan mengadakan diskusi diantara pendidik pengamat dengan demonstran yang dilakukan segera setelah demonstrasi mengajar selesai dilakukan.

c. Inter Visitas

Kunjungan antar kelas dalam satu madrasah atau kunjungan antar madrasah sejenis merupakan suatu kegiatan yang terutama saling menukarkan pengalaman sesama pendidik atau kepala madrasah tentang suatu perbaikan dalam proses belajar mengajar. Manfaat dari kunjungan antar kelas dan antar madrasah sejenis ini dapat membandingkan dan belajar atas keunggulan dan kelebihan berdasarkan pengalaman masing-masing.⁴⁰

d. Percakapan Pribadi

Percakapan pribadi adalah pertemuan pribadi, *faceto face* antar supervisor yang telah atau akan mengadakan kunjungan kelas dengan pendidik yang telah atau akan diobservasi. Pertemuan ini merupakan percakapan, dialog, tukar pikiran antar supervisor dengan yang disupervisi sebelum atau sesudah kunjungan kelas.

5. Pelaksanaan Supervisi Pendidikan

Pelaksanaan Supervisi pendidikan merupakan tugas kepala madrasah untuk melakukan pengawasan terhadap pendidik-pendidik dan staf madrasahnyanya. Kegiatan ini juga mencakup penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pemberian jalan bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya. Kepala madrasah sedalam kedudukannya sebagai supervisor

40

bertugas membimbing para pendidik dan menentukan bahan pelajaran yang dapat meningkatkan potensi peserta didik. Memilih metode yang akan dipakai atau digunakan dalam proses belajar mengajar, menyelenggarakan rapat dewan pendidik (guru), dan mengadakan kunjungan antar kelas, selain itu mengadakan penilaian cara dan metode yang digunakan oleh pendidik.

Tugas seorang supervisor bukanlah untuk mengadili tetapi membantu, mendorong, dan memberikan keyakinan kepada pendidik. Bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki. Pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap, dan keterampilan pendidik harus dibantu secara profesional sehingga pendidik tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya.

Peran kepala madrasah sebagai supervisor merupakan aplikasi dari tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh kepala madrasah. Adapun tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh kepala madrasah yang dikemukakan oleh Suhertian adalah:

1). Membantu pendidik dalam persiapan mengajar

Persiapan mengajar pada hakikatnya merupakan perencanaan jangka pendek atau memperkirakan atau menyelesaikan tentang apa yang dilakukan. Persiapan mengajar merupakan upaya untuk memperkirakan tindakan yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran, terutama berkaitan dengan pembentukan kompetensi. Menurut E. Mulyasa persiapan mengajar akan membantu pendidik dalam mengorganisasikan materi standar, serta mengantisipasi peserta didik dan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam pembelajaran.

2). Membantu pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran

Menurut Thomas Gordon dalam bukunya. *Menjadi pendidik Guru yang Efektif (MGE)* 1997, Mengatakan bahwa matarantai yang harus diletakan dalam proses pembelajaran ialah hubungan-hubungan kemanusiaan. Untuk memenuhi kebutuhan dasar subjek didik pendidik membiasakan diri menggunakan bahasa penerimaan dan mengurangi bahasa penolakan. Supaya pendidik dapat menggunakan bahasa penerimaan dan mengurangi bahasa penolakan maka pendidik harus belajar mendengarkan aktif. Pendidik harus sadar bahwa pengajaran bukanlah tujuan, tetapi pengajaran adalah alat untuk membentuk pribadi peserta didik. Jadi pendidik lebih banyak memberikan berbagai pengalaman belajar melalui kegiatan belajar yang bervariasi.

3). Membantu pendidik dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar

Belajar mengajar adalah suatu proses yang mengolah sejumlah nilai untuk dikonsumsi oleh setiap anak didik. Nilai-nilai itu tidak datang dengan sendirinya, tetapi terambil dari berbagai sumber. Udin Saripudin Winataputra mengelompokkan sumber-sumber belajar menjadi lima kategori, yaitu manusia, buku, perpustakaan, media massa, alam lingkungan, dan media pendidikan.

Media pendidikan sebagai salah satu sumber belajar ikut membantu pendidik memperkaya wawasan anak didik, aneka macam bentuk dan jenis media pendidikan digunakan oleh pendidik menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi anak didik. Media sebagai sumber belajar sebagai alat bantu auditif, visual, dan ak seu

diovisual. Penggunaan tiga jenis sumber belajar ini tidak sembarangan, tetapi harus disesuaikan dengan perumusan tujuan instruksional, dan tentu saja kompetensi pendidik itu sendiri.

4). Membantu pendidik dalam menerapkan metode dan teknik mengajar

Metode dan teknik pembelajaran merupakan bagian sistem yang tidak terlepas dari komponen-komponen lain, lalu berinteraksi didalamnya. Salah satu komponen dalam proses tersebut adalah metode dan teknik pembelajaran. Setiap pendidik yang akan mengajar, idealnya membuat perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan menampilkan standar kompetensi dasar alokasi waktu metode media evaluasi yang tepat. Sehingga membantu pendidik dalam menyampaikan materi dalam proses pembelajaran sesuai dengan kondisi psikologi, kemampuan pemikiran, karakter dan perilaku.

Metode dan teknik apapun hendaknya memperhatikan kondisi perkembangan kognitif peserta didik, bukan hanya sekedar melaksanakan rutinitas belaka, tanpa adanya target lebih lanjut tentang makna dan tujuan metode pembelajaran, hal ini merupakan proses pendidikan, sehingga dalam perkembangan kognitif peserta didik mengarah secara dinamis.

5). Membantu pendidik dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran adalah suatu kegiatan berupa pengukuran maupun penilaian (*assessment*), pengolahan serta penafsiran untuk membuat keputusan tentang tingkat hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik

setelah melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain itu, adapun fungsi dan tujuan dari diadakannya evaluasi pembelajaran terhadap peserta didik, antara lain:

- 
- a. Evaluasi sebagai alat untuk mengetahui apakah peserta didik atau mengetahui apakah peserta didik tersebut telah menguasai pengetahuan, keterampilan, atau materi pembelajaran yang telah diberikan seorang pendidik.
 - b. Untuk mengetahui kelemahan atau kekurangan siswa/peserta didik dalam melakukan kegiatan belajar.
 - c. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian peserta didik dalam kegiatan pembelajaran apakah sudah memahami dan menguasai keterampilan atau materi pembelajaran yang telah disampaikan oleh seorang guru/pendidik.
 - d. Sebagai saran umpan balik (*feedback*) bagi seorang pendidik yang bersumber dari peserta didik.
 - e. Sebagai alat untuk mengetahui sampaimana perkembangan belajar peserta didik.
 - f. Sebagai laporan hasil belajar peserta didik yang diberikan kepada orang tua sebagai bukti sampai mana tingkat kemampuan peserta didik tersebut.

6). Membantu pendidik dalam melakukan analisis hasil belajar

Analisis penilaian hasil belajar adalah penjabaran rencana penilaian. Analisis penilaian hasil belajar sesungguhnya juga bagian sangat penting dalam

RPP K2013 SMK. Sebagai suatu aktivitas pendidik dalam menjabarkan aspek-aspek penilaian hasil belajar yang direncanakan, memerlukan pengetahuan terkait penilaian pembelajaran.

Pedoman dan pengetahuan dasar analisis penelitian hasil belajar yang perlu dipahami adalah :

- a. Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2015 tentang penilaian hasil belajar oleh pendidik dan satuan pendidikan pada pendidik.
- b. Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2016 tentang standar penilaian pendidikan.
- c. Panduan penilaian pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Revisi 2017.

7). Membantu pendidik dalam menganalisis kesulitan belajar peserta didik.

Kesulitan belajar adalah hambatan atau gangguan belajar pada anak dan remaja yang ditandai oleh adanya kesenjangan yang signifikan antara taraf integensi dan kemampuan akademik yang seharusnya dicapai. Kesulitan belajar juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dalam suatu proses belajar yang ditandai adanya hambatan-hambatan tertentu untuk mencapai hasil belajar.

Program-program Supervisi hendaknya memberikan ransangan terhadap terjadinya perubahan dalam kegiatan pengajaran. Perubahan-perubahan ini dapat dilakukan antara lain melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan untuk pendidik. Perubahan merupakan suatu kejadian yang tidak dapat dilakukan,

baik karena tuntutan didalam kegiatan proses belajar mengajar itu sendiri, maupun karena adanya tuntutan lingkungan yang selalu berubah pula.

D. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan kepala madrasah sebagai supervisor, peneliti tersebut dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh:

Nur Afifah Masruroh yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam upaya meningkatkan Profesionalisme Pendidik akademik untuk meningkatkan kinerja pendidik MTs Negeri Dunomulyo Kulon Progo” menunjukkan bahwa : (1) Bentuk bentuk program supervisi akademik untuk meningkatkan kinerja pendidik adalah pembinaan dan pelatihan individu dan kelompok (2) konsep supervisi akademik yang dikembangkan MTs Negeri Dunomulyo adalah esistensi. (3) peran kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja pendidik meliputi pengarahan dengan cara memotivasi, memberikan semangat, dan keteladanan serta pembimbingan dengan memberikan solusi, bantuan, pembinaan serta pelatihan.⁴¹

Yang kedua dari hasil penelitian yang dilakukan Febriyanti yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam upaya meningkatkan Profesionalisme Pendidik dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah Aliyah Putra Mandiri Plaju” telah dilakukan dengan baik akan tetapi

⁴¹ Nur Afifah Masruroh, jumroh latief “Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik untuk meningkatkan kinerja pendidik MTs N Dunomulyo Kulon Progo” manajemen pendidikan islam, Vol 1, No 2, November 2016, h. 275

perlu ditingkatkan lagi, kepala madrasah telah semaksimal mungkin dalam membimbing, mengarahkan.. Sedangkan factor penghambat yaitu, kepala madrasah kurang berpengalaman dalam melakukan supervisi, minimnya bantuan operasional pendidikan dari pemerintahan sarana dan prasana. Sedangkan factor pendukung yaitu, adanya kesediaan pendidik menerima pembinaan dari kepala madrasah Madrasah Aliyah Putra Mandiri Plaju, partisipasi peserta didik yang aktif dalam kegiatan madrasah, adanya dukungan dari pihak atasan, dan adanya hubungan baik warga madrasah.⁴²

Dien Eri Susanti yang berjudul “peran supervisi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan pedagogik pendidik dalam study Madrasah ibtdaiyah ma’arif adikarso kabupaten kebumen” menunjukan kepala madrasah telah berperan secara maksimal dalam melaksanakan supervisi guna meningkatkan pedagogik pendidik kelompok (1) konsep supervisi akademik yang dikembangkan MTs Negeri Dunomulyo adalah esistensi. (2) peran kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja pendidik meliputi pengarahan dengan cara memotivasi, memberikan semangat, dan keteladanan serta pembimbingan dengan memberikan solusi, bantuan.⁴³

Winda reflisia yang berjudul “ peran kepala madrasah sebagai supervisor di MTs Negeri 1 Lampung Selatan” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran supervise kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pesisir Selatan adalah : 1)

⁴² Febriyani, “peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kualitas di MA Patra mandiri plaju Palembang” of Islamic education management, Vol 3, No.(juni 2017), h.58

⁴³ Dian eri susanti, peran supervisi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan pedagogik pendidik studi di Madrasah Ibtidaiyah ma’arif adikarso kabupaten kebumen” kajian manajemen pendidikan islam dan social, Vol 1, No 1, 2017, h. 1

Mengadakan kunjungan kelas, 2) mengadakan observasi, 3) mengadakan rapat dan pertemuan.⁴⁴

Ifan Kurnia Sandi yang berjudul “Peran kepala madrasah sebagai supervisor di SMP Negeri 14 Bandar Lampung” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor di SMP Negeri 14 Bandar Lampung, adalah : 1) membimbing pendidik-pendidik dalam dalam hal kurikulum, 2) mengadakan penataran-penataran, 3) mengadakan diskusi dan mengadakan kerja sama.⁴⁵

Maka dari penelitian yang telah dilakukan diatas terdapat perbedaan antara satu penelitian dengan penelitian lainnya, dari segi obyek penelitian maupun judul penelitian, agar tidak terjadi persamaan judul dan obyek penelitian dengan berdasarkan latar belakang yang ada, penulis memandang perlu untuk membahas dengan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di Mts Bina Islami Kecamatan Krui Selatan Kabupaten Pesisir Barat”**.

⁴⁴ Winda reflisia, peran kepala supervise kepala madrasah di MTs Negeri 1 Lampung Selatan. Manajemen Pendidikan Islam, Vol 1, No 1, 2017, h. 1

⁴⁵ Irfan Kurnia Sandi, peran kepala sekolah sebagai supervisor di SMP Negeri 14 Bandar Lampung, Manajemen pendidikan Islam, Vol 1, No 1, 2019, h. 1

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hikmah. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Diponogoro, Bandung, 2014
- Artikel diakses pada 16 januari 2011 dari <http://Digilib.sunan-ampel.ac.id/.../hubptain-gdl-mohasroful-7712-3-babii.pdf>.
- Suhardiman Budi. *Study Pengembangan Kepala Sekolah, Konsep, dan Aplikasi*
Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012
- Narbuko Cholid dan Ahmad Abu. *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Depdikbut. *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1996
- Dapartemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: sygmaexamedia arkanleema, 2014
- Dapartemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*, Bandung: CV Penerbit Diponorogo, 2010
- Dian eri susanti. *peran supervisi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan pedagogig guru studi di Madrasah Ibtidaiyah ma'arif adikarso kabupaten kebumen*” jurnal kajian manajemen pendidikan islam dan social, 2017
- Emzir. *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Mulyasa. *Manajemen Kepemimpinan Dan Kepala madrasah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet. ke-5. 2015
- Febriyani. *peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kualitas di MA Patra mandiri plaju Palembang*” jurnal of Islamic education management, 2017
- Fitrah, Muh. “*Peran Kepala Sekolah Dalam upaya meningkatkan Mutu Pendidikan.*” Jurnal Penjaminan Mutu, 2017
- Firdaos Rijal. *Metode Pengembangan Instrumen Pengukur Kecerdasan Spiritual Mahasiswa.*” Edukasia : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 2017
- Asar Hasan. *Hadist-hadist pendidikan Sebuah akar-akar penelusuran ilmu pendidikan islam*, Bandung: Cipta pustaka Media Printis, 2013

Imam Suprayogo dan Tabroni, *Metode Penelitian Sosial dan Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003

Irfan Kurnia Sandi. *peran kepala sekolah sebagai supervisor di SMP Negeri 14 Bandar Lampung*, Jurnal Manajemen pendidikan Islam 2019

Pidarta Made. *Manajemen pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011

Moh. Nazir. *Metode Penelitian*, Bandung: Ghalia Indonesia, 2009

Melayu. *Manajemen dasar Pengertian dan masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006

M. Sackhin muchith. *isu-isu kontemporer dalam pendidikan islam*, Kudus: STAIN kudus, 2009

M. Daryanto. *administrasi pendidikan*, Jakarta: Reka cipta, 2011

Ngalim purwanto. *Administrasi Dan Supervisi pendidikan*, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2012

Nasional. Undang-undang Sistem Pendidikan. "Introduction and Aim of the Study." *Acta Paediatrica* 71 (1982): 6–6..

Nur Afifah Masruroh. jumroh latief. "Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik untuk meningkatkan kinerja guru MTs N Dinomulyo Kulon Progo" jurnal manajemen pendidikan islam, Vol 1, No 2, November 2016

Permadi. *Manajemen strategi peningkatan mutu pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara: 2015

Piet Sahertian. *Konsep dasar dan tehnik supervisi pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008

Redaksi sinar. *Undang-Undang Sisdiknas*, (Sistem pendidikan Nasional), (UUD RI No. 20 Tahun 2003), Sinal Grafika, Jakarta: 2001

Sugiono. *Metode penelitian administrasi*, Bandung: Alfabeta, Cet ke-15, 2007

S. Nasution. *Metode Research Penelitian ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Sutrisno Hadi. *Metode Reasearch*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2004

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Merupakan Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003

Siti Fatimah. *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2015

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
Manajemen Pendidikan, Bandung: Alfabeta, 2011

Tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa Departemen pendidikan dan kebudayaan. *kamus besar bahasa indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007

Wadjosumidjo, *kepemimpinan Kepala madrasah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011

Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam organisasi pembelajar*, (Bandung, Alfabeta, cet ke-2, 2009

